

UNIVERSITÉ DE LYON — FACULTÉ DE DROIT

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

et les Lois du 25 Mars 1919

et du 12 Mars 1920

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences juridiques)

présentée et soutenue le Mardi 20 Juillet 1920, à 2 heures

PAR

DRAGOUTINE YANKOVITCH

Avocat à BELGRADE, (Serbie)



LYON-VILLEURBANNE

IMPRIMERIE DE LA CITÉ J. CHAMBEFORT

78, Cours de la République

1920

UNIVERSITÉ DE LYON. — FACULTÉ DE DROIT

MM.

- APPLETON (Charles), ✱, I. ☉, professeur honoraire.
JOSSERAND, ✱, I. ☉, Doyen, professeur de Droit civil.
GARRAUD, ✱, I. ☉, ✚, professeur de Droit criminel, correspondant de l'Institut.
COHENDY (E.), O. ✱, ☉, ✚, professeur de Droit commercial.
PIC, O. ✱, I. ☉, professeur de Droit international public.
APPLETON (Jean), ✱, I. ☉, professeur de Droit administratif.
LAMBERT, A. ☉, professeur d'Histoire générale du Droit français.
BOUVIER, I. ☉, professeur de Science financière et de Législation française des Finances.
LAMEIRE, I. ☉, professeur d'Histoire du Droit public et de Droit administratif.
HUVELIN, I. ☉, professeur de Droit romain, assesseur du Doyen.
LÉVY, ✱, I. ☉, professeur de Droit civil.
GONNARD, I. ☉, professeur d'Histoire des Doctrines économiques et d'Economie politique.
BOUVIER-BANGILLON, I. ☉, professeur de Procédure civile.
PICARD, I. ☉, professeur de Droit civil.
ANTONELLI, ✱, I. ☉, professeur d'Economie politique.
COHENDY (Georges), agrégé.
BECQ (J.), I. ☉, secrétaire.
-

MEMBRES DU JURY :

Président : M. LÉVY, professeur.

Assesseurs : MM. PIC, professeur.

APPLETON (Jean), professeur.

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propre à leurs auteurs.

THÈSE
POUR LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

A LA FRANCE
HUMANITAIRE ET HUMAINE

INTRODUCTION

Les groupes sociaux ou unités sociales qu'on appelle les collectivités peuvent être envisagés sous deux aspects différents : celui de leur état morphologique ou statique et celui de leurs forces mécaniques. Sous ce deuxième rapport, une collectivité apparaît comme capable de produire des actes variés dont on peut dégager quelque produit nouveau.

Beaucoup de ces actes collectifs, que M. Durkheim appelle le *fait social*, intéressent seulement la sociologie. Pourtant quelques-uns d'entre eux, distingués par des traits particuliers, se présentent avec une certaine régularité qui leur assure des effets constants et aboutissent à créer des rapports spéciaux qui les attirent dans le domaine du droit.

Il est évident que si tous les mouvements collectifs peuvent être considérés comme des faits sociaux, ils ne constituent pas tous des faits juridiques. Cependant, il y a beaucoup de faits juridiques qui sont des actes collectifs, des faits sociaux.

Notre époque est si féconde en actes collectifs susceptibles d'intéresser considérablement le droit et la jurisprudence que leur influence se fait sentir partout. Le droit positif, si individualiste qu'il soit encore, se voit obligé de les prendre en considération et d'élargir ses cadres de manière à englober ces faits juridiques nouveaux. Dans les mouvements, socialement nécessaires, où s'exprime

leur volonté collective, les collectivités créent des rapports juridiques dont les effets s'imposent à notre étude.

Ces rapports sociaux entre individu et collectivité ou entre une collectivité et une autre, faute de trouver une formule nouvelle qui leur soit appropriée, doivent s'adapter aux anciennes institutions juridiques. La société actuelle ne peut donner que ce qu'elle a : le droit individuel est forcément appliqué à ces rapports collectifs, le contrat collectif forcément assujetti aux règles du droit individuel.

Pendant cinquante ans, le droit positif a cherché à résoudre ce problème de concilier les vieux dogmes avec de nouvelles formes de l'activité humaine et nous voyons le droit actuel faire une place à ce nouveau rapport juridique qui s'appelle le contrat collectif.

Nous assistons certainement à l'élaboration d'un droit neuf, inspiré d'idées beaucoup plus larges et beaucoup moins sacrées, droit dont les bases ont été déjà posées par certains auteurs et dont l'avenir sera assuré par la loi même. Mais, comme toutes les choses nouvelles, ces rapports de droit collectifs, qui dépassent largement la forme et les limites du droit actuel, ont l'inconvénient d'être plus facilement classées et acceptées par la philosophie du droit que par la pratique.

Ce sont comme des nébuleuses juridiques d'où un nouveau monde cherche à se dégager et qui serviront longtemps encore à la doctrine et à la jurisprudence de champ d'application et d'étude.

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un contrat collectif ?

On ne peut donner à cette question qu'une réponse vague : le contrat collectif est un contrat dont une ou plusieurs parties sont une collectivité.

On aperçoit tout de suite la difficulté de s'en tenir à cette formule, car précisément on ne sait pas ce qu'est une collectivité.

En outre, dans le domaine du droit comptent seulement les collectivités *juridiques*. Or, entre une collectivité sans épithète et une collectivité juridique, il y a une vaste marge qui nous empêche d'appliquer une de ces notions sur l'autre.

Vainement d'ailleurs essayerait-on de définir le contrat collectif en s'attachant à la considération de son but. L'intérêt collectif, but du contrat collectif, n'est pas une notion plus claire que celle de la collectivité même, car, pour dire ce qu'est un intérêt collectif, il faudrait d'abord savoir ce qu'est une collectivité. La difficulté reste la même que lorsque nous cherchoas à définir le contrat collectif d'après la nature de ses auteurs.

Le fait que l'acte réalisé par la collectivité est déterminé par la recherche d'un intérêt collectif pose seulement, outre le problème de l'essence de la collectivité, encore celui de la volonté collective. Or, avec cette question de la volonté collective, nous nous trouvons en pleine métaphysique du droit. Notre opinion est que la science du droit actuel n'y répondra jamais car le droit collectif la dépasse.

La raison en est que le contrat collectif représente jusqu'ici, dans le droit actuel, une abstraction. Pour pouvoir l'étudier positivement, il faut chercher dans la réalité un corollaire du contrat collectif *en soi*, corollaire tel que l'examen qui sera fait de ses traits caractéristiques sera utilisable pour l'analyse de la notion abstraite de contrat collectif.

Cela dit, nous pouvons nous tourner vers le seul représentant réel, dans notre droit actuel individualiste, de cette notion des rapports juridiques collectifs : la convention collective de travail.

Ainsi nous touchons au sujet de notre travail. La convention collective de travail ou, comme on l'appelle encore, le contrat syndical, représente la seule réalité juridique actuelle qui corresponde avec la notion de contrat collectif. Elle représente aussi une étape de transition qui nous encourage beaucoup à conclure que le contrat collectif aura malgré tout son avenir assuré et que le droit positif s'efforcera de s'adapter aux nouvelles formes juridiques.

Certainement il existe une différence entre le contrat collectif et le contrat syndical ; mais pourtant l'examen du contrat syndical est l'unique voie qui puisse mener à une analyse exacte et à une définition concrète de ces nouveaux phénomènes juridiques. N'observant que le caractère positif de la convention collective de travail, nous sommes obligés de passer outre à cette différence et de marcher à l'étude de l'inconnu en partant des vérités et des faits connus.

Du reste, la convention collective de travail est aussi bien l'acte d'une collectivité que l'est le contrat collectif lui-même, et cet acte est toujours réalisé dans un intérêt collectif. Seulement, il est plus près de notre connaissance et de notre expérience, car il s'approche davantage de la vie et de la réalité.

Néanmoins la convention collective de travail porte en elle le germe de grandes difficultés à surmonter. En effet, les problèmes posés par le contrat collectif restent entiers. Et ce n'est pas sans aucune raison que M. Planiol, dans

son traité de droit civil, considère la convention collective de travail comme un contrat boiteux et inachevé qui n'a pour sanctions que la grève ou le lock-out. Il est aussi difficile de déterminer théoriquement la nature juridique de cette convention qu'il est difficile pratiquement d'établir les garanties et les sanctions des obligations qui en naissent.

Nous avons discuté ce problème de la nature juridique dans notre thèse. Ayant devant nous le texte d'une loi promulguée, notre tâche était plus facile que celle de nos devanciers. Pourtant la grande question de l'application efficace de la loi du 23 mars 1919 sur la convention collective de travail et surtout la question de la valeur pratique des dispositions légales au point de vue des garanties des obligations naissant de cette convention sont restées ouvertes en attendant une solution législative plus nettement déterminée et mieux adaptée à la réalité de la vie sociale et aux moyens de procurer la paix des classes dont la société actuelle peut disposer.

Faisant la critique des théories actuelles sur notre convention et des dispositions de la loi, nous nous sommes abstenus de donner notre opinion définitive sur ce problème de mise en pratique de la convention collective, nous réservant seulement de donner ici un coup d'œil sommaire sur sa solution.

Une des plus grandes difficultés soulevées par l'application de la convention collective sur les rapports contractuels entre les salariés et le patronat était le manque total de solvabilité des collectivités ouvrières et des ouvriers eux-mêmes. Cette difficulté provient naturellement du régime général de droit actuel qui repose entiè-

rement sur la base du patrimoine et de la propriété privée. Beaucoup d'auteurs ont cherché une solution pratique de ce problème en imaginant plusieurs systèmes et en proposant soit l'élargissement de la capacité civile des groupements professionnels, soit l'établissement de moyens propres à assurer la responsabilité pécuniaire des membres de ces groupements à raison des obligations contractées par eux. Rappelons seulement l'ingénieux système d'assurance proposé par Jaurès pour garantir les obligations contractées par les ouvriers et celui de la loi du 12 mars 1920 qui a cherché à rendre efficaces ces obligations en élargissant la capacité civile des groupements professionnels, en leur donnant surtout la capacité d'acquérir des biens.

Notre opinion est qu'il y a un système beaucoup plus simple, beaucoup plus réaliste, beaucoup plus équitable enfin dont on peut se servir pour combler la lacune constatée dans la législation actuelle et pour résoudre les difficultés créées par le manque de patrimoine des groupements ouvriers. Il consiste dans l'attribution aux ouvriers du droit de participer aux bénéfices et dans l'obligation pour le patronat d'accepter cette participation. Car si l'on peut conclure une convention de travail, on peut bien conclure en même temps une convention de participation aux bénéfices. L'ordre social ne sera pas plus ébranlé par ce dernier contrat que par l'autre.

Cette participation devra représenter un droit bien déterminé qui atteindra tous les bénéfices de toute entreprise où il est fait appel à la collaboration de la classe ouvrière, ainsi qu'il a été dit au deuxième Congrès international de l'Alliance coopérative. Le droit de participation

aux bénéfices doit se rattacher, comme on l'a dit encore, non à une idée de charité mais à l'exécution du contrat de travail (1).

Ce droit doit se traduire en une créance de participation qui correspondra avec les créances du patronat naissant de la convention collective de travail. Enfin, il faudra que la créance de participation soit collective parce qu'elle n'appartient qu'à une collectivité qui assume, d'autre part, dans la convention collective, des obligations collectives.

En un mot, la participation aux bénéfices peut devenir aussi une réalité juridique, comme la convention collective de travail elle-même.

Par ce moyen, les garanties qui manquent encore aux obligations contractées par les ouvriers dans une convention collective de travail (ce qui rendait cette convention presque illusoire) résideront dans le quantum de bénéfices dont les participants sont collectivement créanciers. La convention collective prendra alors sa valeur pratique complète. Surtout, la législation et la jurisprudence pourront établir une équité plus grande dans le mouvement des rapports sociaux où souvent la bonne volonté même échouait faute de moyens.

Ainsi on sera un peu plus près de l'idéal esquissé par ces mots de Gaïus : *Ius est ars boni et aequi*.

Lyon, juillet 1920.

(1) Ch. ROBERT. - Rapport sur la participation aux bénéfices, (Conférence à l'Exposition universelle de 1889).

CHAPITRE I

De la convention collective de travail

L'article 31 de la loi du 25 mars 1919 dit que la convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions de travail qui détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe.

Ces conventions que la pratique connaît déjà forment, comme on l'a dit, une petite charte à laquelle doivent se conformer les contrats individuels.

Ces conventions diffèrent des simples contrats de louage de travail par ces deux traits caractéristiques :

1° - La partie ouvrière ne promet pas son travail et le patron ne s'engage pas à procurer du travail; l'engagement a seulement pour objet de déterminer par avance à quelles conditions devront se soumettre les contractants lorsqu'ils passeront un contrat de travail individuel. (1)

2° La convention est passée avec une collectivité ; elle intervient entre une ou plusieurs collectivités organisées et possédant la personnalité juridique.

Outre ces deux caractères juridiques, il y aura certainement quelques particularités, variantes plus ou moins nuancées, mais au fond l'organe essentiel du contrat ne sera pas changé.

D'après l'article 31, les conventions collectives sont conclues quand il y a d'un côté un syndicat ou un autre

(1) NAST. - Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, thèse Paris, 1907, p. 22.

groupement d'ouvriers et, de l'autre côté, un syndicat ou un groupement quelconque d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur. Autrement dit, les conventions collectives peuvent être collectives des deux côtés, mais la loi ne l'exige pas. Seulement, quand elles ne sont collectives que d'un côté, elles doivent toujours l'être du côté ouvrier.

Mais, théoriquement, on pourra poser la question suivante :

La convention dans laquelle, du côté patronal, il y aura collectivité et, de l'autre côté, un seul ouvrier, serait-elle collective ?

C'est-à-dire sont-elles collectives toutes les conventions où il y a une collectivité de quelque côté que ce soit, patronal ou ouvrier ?

Cette hypothèse a été abordée déjà avant la promulgation de la loi du 25 mars 1919 par M. Pirou (1) qui a conclu affirmativement, disant que chaque fois qu'une collectivité figure dans une convention, il y a toujours convention collective. Logiquement, il en devrait être ainsi. Mais la loi de 1919, comme nous l'avons vu, dispose qu'il n'y a pas de convention collective de travail, sans une collectivité du côté ouvrier.

Cette question, sans intérêt pratique, est plutôt intéressante au point de vue théorique, et surtout quand il s'agit de déterminer la portée de cette conclusion négative de la loi. Car s'il n'y a pas de conventions collectives sans une collectivité du côté ouvrier, cela signifie bien que le caractère de la convention collective ne dépend pas seulement des contractants, mais aussi du rôle économique et social

(1) PIROU C. - Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail. P. 1909, thèse, p. 123.

de la convention. Cela signifie encore que la nature juridique de cette convention ne sera pas suffisamment déterminée par le seul fait qu'elle est conclue entre certaines collectivités, et c'est pour cette raison que nous ne mettrons pas cette convention dans la catégorie du contrat de concordat en matière de faillite ; parce que la seule notion d'une collectivité comme telle et sa participation dans la conclusion d'un contrat ne sont pas suffisantes pour fixer la nature de ce contrat.

Il faut donc considérer qu'il est toujours nécessaire d'avoir une collectivité du côté ouvrier pour que les conventions de travail puissent être des conventions collectives.

Ce que nous voulons retenir pour le moment, c'est que la convention collective de travail est un contrat. Etant un contrat, elle doit remplir les mêmes conditions que les autres contrats au point de vue de sa formation, de son existence et de sa validité. C'est dire que l'article 1108 du C.C. lui est applicable.

§ 1. — *Des conditions de la formation.*

Les conditions nécessaires à la formation de la convention collective de travail et à sa validité seront donc toujours relatives : au consentement des parties, à leur capacité, à l'objet de la convention et à sa cause. La loi du 25 mars 1919, art. 31-c, impose, à côté de ces conditions de fond, certaines formalités à remplir. Ici encore, d'après la loi du 25 mars 1919, art. 31-c, il y a une autre condition de formation à remplir : c'est celle des formalités requises.

Nous ne reviendrons pas sur la condition de l'objet et de la cause qui ont été assez discutées et approfondies et nous

n'avons qu'à renvoyer à ce sujet, aux thèses de MM. Nast, Pirou, etc...

La question de consentement étant aussi discutée déjà dans de nombreuses thèses, nous ne nous arrêterons que sur un point spécial qui est prévu par la loi du 25 mars 1919 et qui fournit des exemples importants pour la théorie de l'adhésion tacite des parties au moment de la formation du contrat. Et c'est notamment l'article 31-K-2 de la loi de 1919 qui nous occupera ici.

Dans la théorie du consentement, quand il s'agit d'établir le *concursum voluntatum*, on distingue en général la manifestation expresse et la manifestation tacite de volonté. La manifestation directe ou expresse est celle qui est faite en vue de la conclusion même du contrat, soit oralement, soit non oralement (1).

La manifestation tacite ou indirecte est celle qui résulte d'actes poursuivant un but différent, mais laissant apercevoir d'une façon non douteuse la volonté de l'individu. C'est le cas de la tacite reconduction. (Art. 1759, Code civil).

La règle de la tacite reconduction, où il y a une manifestation indirecte de volonté dans le silence même, est bien applicable à notre contrat de travail, d'après les dispositions de l'article 31-k et 2 et l'art. 31-h de la loi du 25 mars 1919. La loi y assimile le silence à un acquiescement.

Il s'agit des membres d'un groupement, partie à la convention, qui sont considérés comme liés par cette convention collective de travail *tacitement* si, dans un délai de 8 jours francs à dater du dépôt prévu au § 2 et 4 de l'art.

(1) CAPITANT, - Droit civil - Ed. 2, t. II, p. 274.

31-C de ladite loi, ils ne se sont pas retirés de ce groupement par une démission donnée et notifiée soit au secrétariat du conseil des prud'hommes, soit au greffe de la justice de paix, comme il a été prévu par la loi. La même disposition s'applique aux membres d'un groupement qui adhère ultérieurement à la convention, sauf que le délai court ici, de la date de notification de l'adhésion, la date prévue à l'art. 31-J.

Nous ne voulons pas, pour le moment, discuter les motifs de cette disposition. Elle ne nous intéresse ici, qu'au point de vue de l'accord des volontés comme condition nécessaire à la formation de la convention.

Comme on le voit, la question de consentement des parties, manifesté par le silence, est résolue formellement par le texte de la loi. Ici, comme dans le cas de la tacite reconduction vue du côté du bailleur, après l'expiration du bail, ou comme dans le cas du mari, laissant sa femme exercer le commerce ou toute autre profession (art. 4 du Code Com. (1), le silence vaut acquiescement — sous une certaine modalité évidemment — et produit le même effet au point de vue de l'adhésion au contrat. C'est une modalité du consentement qui est fondée sur la nature juridique des parties à la convention lesquelles sont des groupements. Mais cette modalité, au fond, cache un souci du législateur pour la liberté individuelle, pivot de la théorie actuelle des contrats. Nous reparlerons de ces dispositions de l'article 31, 2 et 3 à propos de la capacité des parties. Ici, nous avons voulu parler de ces dispositions au point de vue du consentement.

Nous passerons aux autres conditions de la validité des conventions collectives et d'abord à la question de la capacité contractuelle des parties.

(1) CAPITANT, op. cit. p. 275.

§ 2. — *De la capacité contractuelle des groupements professionnels adhérents à la convention.*

La validité des conventions collectives de travail n'a jamais été discutée, tout au moins depuis que les lois ont reconnu aux ouvriers le droit de se coaliser, et surtout depuis que la loi du 31 mars 1884 a consacré la légalité des syndicats professionnels (1). Les deux lois les plus récentes : celle du 25 mars 1919 sur les conventions collectives de travail et celle du 12 mars 1920 sur l'extension de la capacité civile des syndicats professionnels, ont complété le droit des syndicats et des autres groupements professionnels de régler par des conventions les conditions du travail.

Avant d'aborder la question de la nature et des effets de ces conventions, il est donc d'un grand intérêt de discuter la question de leur validité au point de vue de la capacité des groupements professionnels, contractant sous le nouveau régime de la loi du 25 mars 1919.

D'après l'art. 31 de la loi 1919, la convention peut être collective, comme nous l'avons dit, des deux côtés, pour l'une et l'autre des parties, mais elle peut l'être aussi d'un seul côté. Dans ce dernier cas, il y a à résoudre la question de deux capacités : la question de la capacité d'un groupement contractant au nom de la collectivité et la question de la capacité d'un employeur isolé. La question de la capacité d'un ouvrier ne se posera pas ici, puisque nous avons déjà dit que, dans les conventions collectives, il ne s'agit jamais d'un seul travailleur jouant le rôle de partie à la convention. Et comme la question de la capacité d'un

(1) NAST. — op. cit. p. 62-64.

employeur est une question de droit commun, nous ne devons pas nous en occuper non plus. Il ne reste donc à discuter que la question de capacité des groupements d'employés et d'employeurs. Quant aux groupements d'employeurs, comme ils avaient toujours une prépondérance juridique sur les groupements ouvriers, ayant une personnalité juridique complète et possédant un patrimoine suffisant pour garantir les obligations contractées, la question de leur capacité ne sera pas non plus à discuter.

Il ne reste donc comme véritable point de départ pour cette étude, que la question de la capacité des groupements ouvriers, notamment du syndicat, le plus parfait groupement ouvrier. Ces groupements, jusqu'à présent, n'avaient ni le caractère d'une personnalité juridique parfaite, ni un patrimoine comme garantie éventuelle de leurs obligations. Car les deux lois, celle de 1884 et celle de 1901, n'ont pas beaucoup changé la situation singulière des groupements ouvriers, qui pouvaient, d'après elles, contracter des obligations sans s'obliger effectivement.

Leur personnalité juridique n'était pas suffisante pour remplir les cadres de la loi civile et pour résoudre les délicates difficultés soulevées par la nature même de la convention collective telles que : l'absence de garantie et l'application du contrat à la minorité, la question de la représentation des groupements dans le contrat, les adhérents au contrat, etc...

Pour aplanir toutes ces difficultés et faire cesser l'incertitude théorique et pratique au point de vue des obligations des groupements ouvriers et pour fixer la nature juridique de la convention, le législateur a pris deux

mesures : déterminer juridiquement la convention collective de travail et élargir la capacité civile des syndicats. Ces mesures sont prises dans les lois du 25 mars 1919 et du 12 mars 1920. Seulement — tout en risquant de ne pas être acceptées par ceux-mêmes qui sont destinés à en profiter — elles ne suffisent pas encore à résoudre des questions qui débordent les notions de droit commun positif.

Tout d'abord, quand il s'agit de déterminer la nature juridique des groupements participant à la convention, la loi de 1919 n'est pas assez claire. Ces dispositions ne déterminent pas suffisamment les groupements autres que les syndicats, ni leur capacité civile. Ensuite la loi du 12 mars 1920, cherchant à élargir la capacité du syndicat, transforme en réalité les organisations syndicales en organes du capital, ce qui a soulevé les protestations des syndicats, organes de classe (1).

Néanmoins, la réforme apportée par ces deux lois est très importante et sa signification juridique n'est pas à dédaigner. Elle est surtout importante dans sa partie sur la formation de la convention collective et sur les effets de celle-ci.

Pour aborder toutes ces questions, nous commencerons par celle de la capacité d'un groupement contractant au nom d'une collectivité — question de la capacité proprement dite, et, en second lieu, nous nous demanderons : à quelles conditions les représentants de ces groupements seront-ils habiles à remplir le mandat de négocier avec l'autre partie? — question de pouvoir proprement dit. Comme la loi distingue nettement le syndicat de tout autre groupement, nous diviserons cette question de la capacité des collectivités en deux parties : a) Syndicat et sa capacité ; b) Tout autre groupement professionnel et sa capacité.

(1) LÉVY. - Quest. prat. leg. ouv., 1909, p. 290.

a) De la capacité du syndicat

La question de la capacité syndicale avant la loi de 1919 soulevait des difficultés à deux points de vue :

1° Au point de vue de la sanction des obligations contractées par le syndicat, et 2° au point de vue des effets de la convention, envers la minorité opposante à la convention, envers les non syndiqués et envers les adhérents au syndicat après la signature de la convention.

C'était tout d'abord le manque de patrimoine chez les syndicats qui soulevait les difficultés, car les sanctions des obligations contractées par le syndicat, bien qu'il fût personne morale, étaient illusoires pratiquement.

C'est dans ce sens que presque toute la jurisprudence en France s'est développée (les arrêts cités dans les thèses de MM. Pirou, Reynaud, Passana, Rafal). Ainsi on a vu que, jusqu'à la loi du 25 mars 1919, la convention collective de travail avait, en réalité, le caractère d'un contrat unilatéral : il n'y avait qu'une seule partie qui s'engageait réellement, c'était le patron. Les obligations des syndicats, n'avaient pas d'efficacité juridique, puisque pratiquement elles ne pouvaient produire aucun effet, le syndicat n'ayant pas de patrimoine (art. 5, loi de 1884).

Il n'y avait pas moins de difficultés au point de vue de l'application du contrat à la minorité opposante et aux adhérents à venir. Même si on prenait le syndicat comme personne juridique, même en faisant appel à la théorie de la stipulation pour autrui ou à celle du mandat ou de la gestion d'affaires, la question n'était pas facile à résoudre. Car on ne pouvait pas expliquer comment cette minorité et les adhérents à venir pourraient se trouver liés par une

convention conclue contre leur volonté ou sans leur consentement.

Toutes ces questions difficiles à résoudre sous le régime du droit positif ont donné lieu à de nombreuses et différentes solutions théoriques dont nous parlerons plus tard. Ce que nous voulons dire ici, c'est que le législateur a cherché à résoudre ce problème et à remédier aux difficultés par ces deux nouvelles lois, sur les conventions collectives de travail et sur l'extension de la capacité civile des syndicats.

La question des sanctions des obligations contractées par le syndicat est résolue par l'article 5 de la loi du 12 mars 1920 où on a élargi la capacité civile des syndicats professionnels, jusqu'à leur donner la capacité commerciale. Le paragraphe 1, art. 5, de la loi 1920 dit : les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles et immeubles. Ainsi, théoriquement, les syndicats auront un patrimoine et avec lui suffisamment de garanties pécuniaires pour les obligations contractées par eux. Le syndicat aura une personnalité civile complète et c'est le pivot de toute la théorie de sa capacité. Ayant sa capacité déterminée, le syndicat peut contracter. Outre cela, ayant un patrimoine, il donne les garanties nécessaires pour les obligations qu'il contracte. Ainsi, même si les conditions de forme imposées au syndicat par la loi de 1884, ne sont pas changées par la nouvelle loi de 1920, il y a toujours un fait nouveau dans la formation de sa personnalité civile. S'il existait, dès avant la loi de 1920 et depuis celle de 1901, deux degrés dans les syndicats, comme dans

les associations ordinaires, la nouvelle loi a produit pourtant des changements dans cette situation.

La loi de 1901 avait créé les différences qui existent entre les syndicats conformes à la loi de 1884 et ceux qui ne remplissent pas les conditions qu'elle exige (1). Les syndicats clandestins, étant d'après la loi de 1901 des associations licites, jouissaient de l'impunité, mais ils étaient dépourvus de toute personnalité civile (2).

Cette différence entre ces deux catégories de syndicats professionnels n'a pas disparu dans la nouvelle loi, au moins au point de vue des formalités imposées au syndicat dans l'article 4, loi de 1884 — qui est intégralement maintenu dans la loi de 1920. Mais aujourd'hui l'importance relative de ces questions se trouve modifiée. Il ne s'agit plus de savoir si le syndicat aura ou non le droit à la vie. Ce droit lui est définitivement reconnu. Il s'agit de savoir simplement si le groupement ayant un patrimoine, sans observer les dispositions de l'art. 4 de la loi de 1884, aura la personnalité morale. Nous pensons que oui ! Car rien ne peut empêcher un syndicat, même clandestin, d'avoir un patrimoine et, ayant ce patrimoine, le syndicat aura certainement la personnalité morale. Tel est le sens de la loi.

Cet être moral par lequel la loi a synthétisé le syndicat, n'était pas, jusqu'à présent, une création de la loi. La loi reconnaissait avant, à des volontés concourantes, une certaine valeur juridique; elle permettait à la volonté unique qui les résume de développer son activité dans la sphère du droit; elle accordait même au groupement la faculté de se constituer un patrimoine commun, distinct des patri-

(1) MICHOD. - Théorie de la personnalité morale, t. I, p. 450.

(2) PIC. - Légis. indust. 2^e éd. n^o 373.

moins individuels, mais l'exercice de cette faculté n'était nullement lié à la conception d'une entité juridique légalement distincte des associés. Sur ce dernier point la loi était absolument muette et l'être moral apparaissait comme une pure création de l'interprète (1).

Mais si ni la loi de 1884, ni celle de 1901 ne contiennent une définition de la personne morale, la loi de 1920 va déjà plus loin que les précédentes. Elle parle expressément de la personnalité juridique du syndicat, énumérant les actes juridiques que le syndicat est capable de faire à raison de sa personnalité morale.

En réalité, ce n'est pas une véritable définition, mais c'est toujours une manière, au moins indirecte, de caractériser la personne morale. Enumérer ce que le syndicat est capable de faire comme personne juridique, c'est toujours dire qu'il est personne juridique.

Ainsi, nous pouvons dire que le syndicat étant personne morale en vertu de la loi, sera admis à faire tel et tel acte. Sachant les actes qu'il est capable de faire, nous pouvons connaître indirectement les attributions de sa personnalité morale.

La question des membres du syndicat s'opposant au contrat, c'est-à-dire la question de la minorité et majorité syndicale, et celle de l'application du contrat aux adhérents à venir est aussi résolue au point de vue législatif.

La loi du 25 mars 1919 donne une disposition claire, en formulant les droits des parties en question. De cette manière les difficultés soulevées de tous les côtés dans la théorie actuelle des contrats collectifs se trouvent écartées juridiquement.

(1) RAFAL, - Les conv. collectives, thèse Paris, 1913, p. 81.

L'article 31-K, al. 2 et 3, a posé le principe que les membres du syndicat peuvent se dérober au contrat conclu par celui-ci en faisant leur déclaration dans ce sens à l'endroit et sous les formalités prescrites par la loi même. Les difficultés élevées par la question de savoir si le droit de la majorité prime celui de la minorité, sont complètement éliminées par cette disposition de la loi. On n'a même plus besoin d'évoquer la règle que la volonté de la majorité fait la loi, puisque maintenant tous les individus faisant partie d'un groupement participant à la convention sont liés par la convention en vertu de la loi, exception faite de ceux qui sont visés par les dispositions de l'article 31-K. Le législateur, de cette façon, a donné au syndicat le droit et la capacité d'engager tous ses membres par une convention conclue par lui-même. C'est le maintien du principe de la personne morale en matière de contrat collectif. Mais le législateur a tenu à rester sur le terrain de la liberté et de la volonté individuelle, en proclamant le droit de chaque membre de se dérober pendant un certain laps de temps à la convention conclue par son groupement.

Ainsi l'art. 31-K § 2, porte la disposition suivante : sont considérés comme liés par la convention collective ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention, si dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu aux § 2 et 4 de l'art. 31-C, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement et s'ils n'ont pas notifié celle-ci soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix. Lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un look-out, le délai ci-dessus se réduit à trois jours.

Pour les membres d'un groupement qui adhère ultérieurement à la convention collective, ce délai court de la date de la notification de l'adhésion prévue par l'article 31-J. Mais en cherchant à garantir la liberté individuelle menacée dans son principe par la convention collective d'un côté et par la notion de personne civile de l'autre, le législateur a fait surgir une nouvelle difficulté compromettant même l'efficacité de la convention collective. L'exemple est dans l'hypothèse suivante : que deviendra la convention collective et quels seront ses effets si la majorité des membres d'un syndicat contractant s'y dérobe en vertu des dispositions de l'article 31-K ? Quelle sera la valeur de la convention même et envers qui sa validité demeura-t-elle incontestable ? Si l'on se décide pour la validité, il n'y a qu'une réponse : le syndicat, ayant la personnalité juridique, reste toujours lié par la convention même s'il perd la majorité de ses membres, puisque ceux qui lui restent forment toujours sa personne morale. Mais on ne doit pas perdre de vue les membres opposants qui pourront dépouiller la convention de toute efficacité pratique en refusant de l'exécuter. Car, le droit de se dérober, en vertu de l'article précité, à la convention conclue par le syndicat, menace la convention dans son application ; de telle façon qu'elle restera vraiment un chiffon de papier. Supposons que sous l'influence de certaines agitations la majorité ou même la totalité des membres d'un syndicat trouve que la convention conclue en bonne forme est valable mais ne convient pas à ses intérêts, elle peut se dérober légalement à la convention et cela sans encourir de responsabilité civile.

Le syndicat est toujours personne civile et cessera d'exister au moment de la démission de ses membres ; ses

obligations nées de la convention resteront sans effets et aux membres démissionnaires il restera toujours de larges moyens de créer un nouveau syndicat qui, naturellement, ne sera en aucune façon lié par la convention. La même observation peut se faire au point de vue des syndicats patronaux, car l'article 31-K ne fait aucune différence entre les parties contractantes quand ces parties sont des groupements.

Cette faculté de non-ratification de la convention aura un autre inconvénient : Pendant un assez long délai, le sort de la convention va rester incertain. Il sera même fort difficile d'en arrêter toutes les clauses, puisque de part et d'autre on ne saura pas exactement avec qui l'on traite. Les patrons seront-ils disposés à faire des sacrifices sans savoir si la totalité de leurs ouvriers acceptera leurs propositions ? Quant à ces derniers, ne craindront-ils pas d'être dupés par des employeurs qui feront mine de consentir pour se retirer au dernier moment ? Le délai de huit jours est vraiment trop long ; en cas de grève ou de look-out, celui de trois jours est aussi trop long.

Les ouvriers flaireront des pièges et la reprise du travail sera retardée (1).

Remarquons enfin que les conséquences juridiques ne sont pas moins fâcheuses. La convention étant applicable à partir du jour qui suit celui de son dépôt, d'après l'art. 31-c, est donc valable juridiquement avant les déclarations de non ratification, qui peuvent se produire légalement trois ou huit jours après son dépôt. Les membres qui veulent se dérober à la convention peuvent le faire pendant les huit jours qui suivent l'application de cette convention. La seule hypothèse d'une démission en masse des

(1) RAFAL. - op. cit., p. 253.

membres du syndicat montre le manque de concordance de ces deux articles. Car, ou la convention est valable et par conséquent applicable à dater du jour de son dépôt, alors les membres ne devraient pas pouvoir s'y dérober, ou ils peuvent bien s'y dérober même huit jours après son dépôt, alors la convention n'est pas applicable du jour de son dépôt mais du huitième jour après ce dépôt.

Réserve faite de ces objections, nous pouvons constater, dans les dispositions de la loi au point de vue de la capacité contractuelle des syndicats, ce trait essentiel : la capacité syndicale est fondée sur le principe de la personnalité morale. C'est en agissant comme personne morale que le syndicat peut contracter des obligations (car le contrat collectif a pour effet principal de créer des obligations entre les parties). Seulement, comme tout le droit positif repose sur le principe du patrimoine et de la propriété, le législateur a établi ses dispositions concernant la personnalité morale des syndicats sur cette base fondamentale. Et comme, pour lui, les obligations ont leur répercussion sur le patrimoine, il a trouvé nécessaire de compléter la notion de la personnalité morale des syndicats par la notion du patrimoine, comme garantie éventuelle des obligations contractées par cette personne morale. Ses idées juridiques sur les groupements des personnes se sont donc formées d'après celles des sociétés à but lucratif (1). Ce sont les biens et non pas les individus qui assurent la responsabilité civile. Pour toutes les obligations, il n'y a qu'une solution : la saisie du patrimoine. Ainsi cherchant à assurer la capacité civile du syndicat, le législateur a cherché aussi à assurer sa solvabilité, en lui procurant le moyen d'acquérir des biens. Mais par là même, il a réduit

(1) RAFAL. - op. cit., p. 107.

la notion de la personne morale à la notion de la propriété sous la forme collective. Ainsi, on voit abandonner ce fantôme de personnes fictives et, avec lui, on voit s'évanouir une foule de difficultés qui viennent du parallèle perpétuel qu'on fait entre ces personnes et les personnes vivantes (1).

Seulement, le principe de la capacité du syndicat, ainsi posé, entraîne des conséquences nouvelles. Il est évident d'abord qu'élargissant ainsi la capacité du syndicat, on n'arrive pas à élargir d'une façon correspondante la notion de convention collective. Celle-ci sera-t-elle compatible avec l'association qui ne se meut pas dans un cadre de préoccupations exclusivement pécuniaires? L'introduction de l'intérêt pécuniaire, à côté d'un intérêt moral, dans la convention collective a donc réduit cette convention à une conception très étroite. L'intérêt pécuniaire arrive toujours en dernière analyse à l'intérêt individuel parce que dans la vie syndicale il n'en existe aucun autre. Lorsque le syndicat se présente en justice pour demander l'exécution de la convention, il défend des intérêts individuels, seulement ce sont des intérêts individuels d'une nature particulière, qui ont été soumis à un régime de gestion centralisée (2).

Ainsi nous voyons que pratiquement, toutes actions collectives se résolvent à des actions individuelles. D'autre part, les obligations du syndicat restent toujours collectives, ayant comme garantie le patrimoine collectif, base légale de la responsabilité civile du syndicat. Mais sans ce patrimoine les obligations collectives du syndicat ne signifient donc rien, car si les conventions collectives ne

(1) PLANIOL. - Traité de droit civil, éd. 7 t, I., p. 949.

(2) RAFAL. - op. cit., p. 242.

font naître que des obligations collectives, ces obligations ne reposent que sur les garanties collectives. Mais si ces garanties manquent, les obligations n'auront pour garanties que les responsabilités individuelles.

Mais tant que l'individu peut s'échapper de la collectivité il se dérobe à des responsabilités et par conséquent, les obligations collectives d'une collectivité vidée de ses membres ne signifient rien.

Voilà comment surgit une nouvelle difficulté dans ce problème de la capacité civile du syndicat et des obligations contractées par lui, que le législateur a cherché à résoudre.

Mais, à part ces objections, nous pouvons tirer des dispositions de la loi la constatation suivante : Le principe de la loi, en matière de validité des conventions collectives, était de préciser la capacité du groupement syndical, en le douant de personnalité civile et de compléter cette capacité par l'assurance des garanties des obligations du syndicat, en créant pour celui-ci la possibilité d'avoir un patrimoine. D'autre part, suivant le dogme du droit positif, le législateur a laissé le champ libre à la volonté individuelle de tous les membres d'un groupement de se dérober à une convention collective conclue par ce groupement.

Avant de passer aux autres collectivités capables de conclure des conventions collectives de travail, nous voulons dire quelques mots d'une innovation, au point de vue de la capacité individuelle des membres du syndicat, apportée par le paragr. additionnel de l'art. 4 de la loi de 1920. Il s'agit des capacités des femmes mariées exerçant une profession ou un métier et des mineurs âgés de plus

de seize ans. La loi leur donne la capacité d'adhérer au syndicat professionnel. Les femmes mariées peuvent le faire sans l'autorisation de leur mari, elles peuvent même participer à l'administration et à la direction du syndicat. Les mineurs peuvent aussi adhérer au syndicat sans autorisation, mais à la condition que leurs parents ou tuteur ne s'y opposent pas. Par contre, ils ne peuvent pas participer à l'administration ou à la direction.

*b) De la collectivité
représentée par un groupement quelconque*

Nous avons dit que les conventions collectives de travail doivent toujours être collectives du côté des ouvriers. Nous avons souligné, notamment, qu'il est impossible de déclarer collective une convention conclue entre un ouvrier isolé et une collectivité patronale. D'autant plus que la nature même de cette convention s'oppose à cet isolement d'un ouvrier devant la puissance du capital, isolement qui le ramènerait précisément dans la position privée d'indépendance d'où le contrat collectif a pour but de le faire sortir.

La loi même, dans ce cas, n'aboutirait pas à son but d'équilibre social.

Ainsi donc, nous voyons qu'il est indispensable qu'il y ait une collectivité du côté des ouvriers dans une convention collective de travail.

La loi de 1919 suppose que cette collectivité est organisée et nous pensons même douée de personnalité. L'article 31-B de la loi 1919 a prescrit que les représentants d'un syndicat, ou de tout autre groupement, peuvent contracter au nom de la collectivité. Ils peuvent contracter en

vertu soit des stipulations statutaires du groupement, soit d'une délibération spéciale du groupement, soit des mandats spéciaux et écrits donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Dans l'article 31, la loi parle du syndicat et de tout autre groupement comme capables de conclure une convention au nom de la collectivité. La difficulté est de savoir ce qui rentre dans l'expression « tout autre groupement » Est-ce un groupement organisé en syndicat ou une association d'après la loi du 1^{er} juillet 1901, ou est-ce même un groupement quelconque, un groupe ad-hoc d'ouvriers assemblés dans une usine seulement, ou encore un groupement qui contient la totalité des ouvriers d'une certaine catégorie ? Le texte de la loi n'est pas assez clair pour discerner facilement ce que veut dire cette expression : tout autre groupement.

Tout d'abord, on peut donner le nom de groupement, même à une équipe d'ouvriers concluant un contrat d'équipe, comme on peut dire, pour les ouvriers d'une usine seule, qu'ils forment un groupement au moment de passer le contrat d'usine avec leur patron. Mais ni contrat d'équipe, ni contrat d'usine ne sont des conventions collectives (1). Ils ne le sont pas pour deux raisons : parce qu'ils n'ont pas de caractère de généralité de la convention collective qui détermine les conditions de travail ; et parce qu'ensuite le contrat d'équipe concerne un travail déterminé, et le contrat d'usine vient plutôt après les contrats individuels passés entre chaque ouvrier de l'usine et le patron, ayant pour objet ordinaire la nomination de

(1) NAST. - op. cit., p. 93.

mandataires des ouvriers auprès du patron. Enfin le contrat d'équipe n'est pas une convention collective, parce que la loi même, dans l'art. 31, al. 2, en déterminant la nature de la convention collective, le déclare nettement, pour la raison que la convention collective est celle qui détermine les conditions auxquelles ne doivent pas seulement satisfaire les contrats individuels, mais aussi celui d'équipe. S'il s'agissait de donner la capacité de contracter, au nom de la collectivité, à n'importe quel groupement, la loi s'exprimerait autrement, et ne laisserait aucun doute au point de vue de l'organisation de ce groupement. Pour nous, le législateur, qui a élargi expressément la capacité civile du syndicat, qui a introduit la notion de personne civile dans la convention collective de travail, n'a pensé qu'aux groupements organisés, soit comme le syndicat par les lois de 1884 et du 12 mars 1920, soit comme les associations de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Il n'y a qu'une collectivité : c'est la collectivité juridiquement organisée et ayant sa personne civile distincte et suffisante pour que la capacité ne lui manque pas à l'effet de passer un contrat. Ce principe de la personne morale posé d' déjà une première fois dans deux arrêts (1) s'est imposé de plus en plus à la jurisprudence française, dans les jugements où il fallait déterminer l'objet de l'action et le droit d'agir en justice du syndicat professionnel (2). Inauguré par la jurisprudence le principe est aussi, d'après nous, accepté par le législateur même dans les deux lois de 1919 et 1920. Du reste, c'était la seule conception possible et logique du problème posé par la con-

(1) Celui de Dijon du 23 - 7 - 1890 et celui de la Cour de Cassation du 8 - 2 - 1883.

(2) PERREAU. - Revue critique - 1901 t. XXXIII, p. 133.

vention collective de travail sous l'empire du droit individuel d'aujourd'hui. De telle façon que toutes les difficultés sont supprimées autour de la formation juridique du nouveau contrat, de même que toutes les différences d'opinion s'effaceront désormais plus facilement en présence des dispositions de la loi positive.

Le problème est posé simplement sur la nature juridique des contractants et des parties. Mais nous allons voir que cette manière de résoudre le problème a complètement changé l'aspect et la nature du contrat collectif tel qu'il se présentait jusqu'à présent dans la théorie et l'a ramené au type du contrat syndical, basé sur les principes du droit individuel.

Or, d'après notre opinion, le législateur a bien pensé à une organisation douée de personnalité, quand il a parlé d'un groupement professionnel. Il y a deux sortes de ces groupements : ceux qui tombent sous le coup de la loi de 1884, c'est-à-dire les syndicats professionnels, et les associations de la loi de 1901. Mais entre ces deux groupements, il s'en trouve maintenant un troisième, qui rentre dans la catégorie des groupements prévus par l'art. 31 de la loi 1919. C'est l'union de syndicats qui, jusqu'à la loi de 1920, n'avait pas la capacité de contracter, ni le droit d'ester en justice (art. 5 de la loi de 1884). La disposition 3, art. 6 de la loi du 12 mars 1920, donne la personnalité civile et, par conséquent, la capacité contractuelle aux unions de syndicats qui jouiront désormais « de tous les droits conférés par l'article 5 au syndicat professionnel ». Donc la capacité de l'union de syndicats est pareille à celle des syndicats mêmes et aussi complète.

Quant aux associations, les opinions étaient divisées jusqu'à présent. Il y avait des écrivains qui pensaient que

la capacité contractuelle n'appartenait qu'aux syndicats (1). D'autres pensaient que cette capacité appartenait aussi aux associations, d'après la loi du 1^{er} juillet 1901 (2).

Cette dernière opinion est la nôtre. En vertu de la loi du 23 mars 1919, les associations auront la capacité contractuelle et pourront être partie à une convention collective de travail. La seule condition que doivent remplir ces associations c'est d'écarter des Conseils d'administration, les étrangers qui peuvent bien être membres d'une association d'après la loi de 1901, mais qui ne peuvent pas faire partie de la direction d'un syndicat. Ainsi les associations ont aussi une personnalité civile suffisante pour posséder la capacité de contracter (3). Tout cela, sous la réserve de remplir les formalités de la déclaration (4) qui leur donne la capacité de faire tous les actes juridiques non expressément interdits par la loi (5).

Il ne restera alors, que la question des groupements de pur fait, lesquels, sans doute, n'auront pas la capacité puisqu'ils n'ont aucune forme juridique d'après laquelle ils pourraient avoir une personnalité morale, et avec elle la capacité de contracter.

Résumons-nous donc : la question de capacité des parties dans la convention collective de travail est fondée par la loi sur la personnalité civile des groupements faisant partie de ladite convention, et sur la capacité qui est la conséquence de cette personnalité. La question de la minorité et de la majorité ne se pose plus ; puisque la loi

(1) RAYNAUD. - le contrat collectif de travail, thèse Paris, p. 272.

(2) MICHOD. - Théorie de la personnalité morale I. p. 449 et S. NAST, op. cit. 94. PIROUD, op. cit., p. 73.

(3) LÉVY. - questions pratiques leg. ouvr. 1901, p. 292.

(4) Art. 2 de la loi de 1901.

(5) CAPITANT, - op. cit. t. II., p. 632,

a laissé la liberté à chaque membre de se dérober, dans certaines conditions, à la convention conclue par son groupement. La question des membres adhérents au groupement ultérieurement à la convention est aussi réglée définitivement par la loi dans l'art. 31-J. § 4. En vertu de la loi, ils sont liés par la convention conclue par le groupement auquel ils adhèrent.

Le nouveau contrat, sous sa forme collective, a préoccupé depuis 50 ans, les esprits et la jurisprudence. Il a donné lieu à de nombreuses controverses au point de vue théorique et jusqu'à présent, la définition du contrat collectif n'était pas établie. Les deux lois précitées ont eu pour but d'aplanir toutes ces difficultés, et de donner un texte définitif qui règlera toutes les questions relatives à la nature et aux effets du contrat. Mais il y a une question de fait et de pratique qui soulève, sinon des difficultés, du moins des craintes et des soucis au point de vue de l'acceptation par les ouvriers de cette nouvelle forme de leur organisation. Car la loi a élargi la capacité civile du syndicat et elle l'a assujetti au droit positif en lui donnant personnalité complète. La loi a donné au syndicat le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des meubles ou des immeubles. Elle lui a donné le droit de constituer des caisses spéciales de secours mutuels et de retraite entre ses membres ; le droit de subventionner des sociétés coopératives de production, de consommation et le droit même, sous certaines conditions (qui ne l'empêchent pas néanmoins de s'enrichir) de louer, prêter ou répartir entre ses membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession,

même de pouvoir déposer ses marques ou labels, en en revendiquant la propriété exclusive dans les conditions de la loi. En un mot, la loi a donné au syndicat la capacité civile et commerciale.

Il ne nous reste à aborder que la question de la représentation des groupements faisant partie de la convention, question de pouvoir proprement dit. Cette question, ayant pour nous une portée spéciale, nous retiendra plus longuement dans le III^e chapitre ; ici, nous nous bornerons à en indiquer les principaux traits.

La question se pose de la manière suivante : par quel moyen d'habilitation le représentant d'un groupement professionnel peut-il conclure une convention collective de travail au nom de ce groupement ? Quel est le principe posé par la loi ? La loi, dans son article 31-B a répondu : que les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement, peuvent contracter au nom de la collectivité en vertu, soit des stipulations statutaires de ce groupement, soit d'une délibération spéciale de ce groupement, soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Le plus ordinairement, ce sont les statuts d'un groupement qui déterminent le rôle et le pouvoir de ses représentants.

C'est en vertu de ces dispositions statutaires que dans la plupart des cas les représentants des syndicats concluront une convention. Mais la loi permet aussi au groupement surtout dans les cas exceptionnels et importants, de

délibérer spécialement pour donner mandat à ses représentants et au besoin les nommer. Ce sera surtout dans le cas où les statuts n'ont pas prévu le mode de représentation. La délibération spéciale peut être postérieure à la convention. Comme cela nous avons trois sortes différentes de représentation des groupements : l'une en vertu des statuts, l'autre en vertu d'une délibération spéciale soit antérieure soit postérieure à la signature de la convention, et enfin la représentation en vertu des mandats spéciaux donnés individuellement, à chaque représentant par tous les adhérents au groupement. Ici, il y a deux points à distinguer : l'un, que les mandats sont donnés individuellement à chacun des représentants, et l'autre qu'ils sont donnés par tous les adhérents au groupement. Il reste à noter que c'est aux groupements eux-mêmes à déterminer leur mode de délibération.

Comme dernière condition de la validité de la convention il nous reste la question des formalités requises.

§ 3. — *Formalités.*

La convention collective, étant un contrat synallagmatique devait être rédigée d'après l'article 1325 C. C. Mais la loi de 1919 a changé cette disposition du Code civil pour ce qui est de la convention collective du travail, faisant ainsi une exception à la disposition ordinaire du code. Un acte sous seing privé contenant une convention synallagmatique doit, d'après l'article précité, être fait en autant d'originaux qu'il y a de parties. Tandis que l'article 31-C de la loi 1919 exige seulement à peine de nullité, que la convention collective de travail soit écrite et dispose qu'elle n'est applicable qu'à partir du jour de

son dépôt, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit à défaut de conseil, ou si les parties le stipulent, au greffe de la justice de paix de ce lieu. C'est-à-dire que la loi exige : que la convention soit écrite et qu'elle soit déposée. Si elle n'est pas écrite, elle est nulle ; si elle n'est pas déposée, elle n'est pas applicable. Cette formalité est donc bien *ad solemnitatem*. Naturellement le dépôt supprime la question au nombre des originaux. Le dépôt est obligatoire, soit au Conseil des prud'hommes, soit à la justice de paix. Mais les parties sont libres de choisir entre ces deux autorités. De même, la convention peut être déposée au Conseil des prud'hommes ou à la justice de paix, de tout autre lieu où elle doit être appliquée.

Mais il y a un cas où le dépôt n'est pas exigé expressément : c'est le cas de la loi du 27 décembre 1892 où le dépôt est considéré comme ayant été effectué lorsque la convention a été dressée en vertu de ladite loi, par le juge de paix. Car, dans ce cas, d'après l'article 11 de ladite loi, les procès-verbaux de la sentence arbitrale sont gardés en minutes au greffe de la justice de paix — ce qui constitue un dépôt. Il faut remarquer que le dépôt, d'après la loi a lieu aux soins de la partie la plus diligente, et à frais communs.

CHAPITRE II

Nature juridique des conventions collectives du travail

Observations générales

La suprématie du capital et la concentration industrielle accomplie dans la seconde moitié du siècle passé, sont sans doute les deux faits principaux qui ont influencé le développement de la conscience collective de la classe ouvrière, en produisant chez elle une répercussion morale avec des tendances à la défense et à la lutte. Le règlement d'atelier qui représente la dernière étape du développement de la force du patron, dans laquelle l'ouvrier n'avait plus de moyens de discuter les conditions de travail (1), fut la première cause directe de la concentration ouvrière et de la création d'une nouvelle base juridique du contrat de travail : la base collective. Une nécessité sociale a été la cause d'une évolution juridique. Et quand il s'agit de convention collective de travail, il est impossible d'ignorer cette cause économique et sociale. Si l'on faisait abstraction de ces considérations, il serait bien difficile de pénétrer et de comprendre la nature du nouveau contrat et surtout sa construction juridique. C'est de cette cause sociale et économique que le contrat collectif du travail tient son caractère spécial. C'est pour cette cause, qu'il ne sortira pas du domaine de l'industrie, malgré son caractère général, qui paraît lui donner un champ d'application beaucoup plus large.

(1) ROUAST. - Notion juridique de contrat collectif - thèse Lyon 1909, p. 259.

Tous les auteurs sont d'accord, quand ils déclarent que le contrat collectif de travail est un règlement contractuel des conditions des contrats individuels de louage de travail à venir. Mais, avec tout son caractère de généralité, le contrat collectif de travail n'est pas applicable à toutes les sortes de contrats individuels de louage de travail ; malgré l'uniformité juridique de cette catégorie de contrats. C'est le cas, notamment, du contrat de louage du travail des domestiques qui, au point de vue juridique, est identique à celui de louage de travail d'un ouvrier industriel ; car vraiment, en ces deux cas de louage du travail, il n'y a qu'une différence d'ordre économique. Juridiquement, ils n'ont aucune différence et malgré cela, le contrat collectif n'aura pas son application possible sur la réglementation des conditions de louage du travail des domestiques. Par conséquent, le contrat collectif restera dans son application sur le terrain de l'industrie et du capital concentré où il était placé par les causes d'ordre social et économique.

Et c'est seulement par cette différence d'ordre économique entre les deux louages de travail qu'on peut expliquer les différences qui existent entre ces deux sortes de contrats individuels au point de vue de l'application juridique du contrat collectif.

De même une autre observation d'ordre général s'impose au sujet de la différence, constatée d'ailleurs par plusieurs auteurs, notamment par M. ROUAST (dans sa thèse sur le contrat collectif) entre le contrat collectif en général et le contrat syndical. Cette différence du reste, étant assez souignée et développée par le même auteur, nous nous bornerons à quelques observations. D'autant plus que l'objet de notre étude ne doit pas dépasser les li-

mites posées par la loi du 25 mars 1919. La notion du contrat collectif en général est restée, pour la doctrine, celle d'où est parti dans sa théorie des contrats M. Planiol (1) qui plaçait le contrat collectif dans la même catégorie que le concordat en matière de faillite. Partant de cette base, certains auteurs ont cherché un type commun de contrat collectif en général, tirant ses traits juridiques caractéristiques du contrat de concordat. Et c'est pour ces écrivains, notamment, que le contrat syndical n'a pas le caractère juridique du contrat collectif (2).

Considérant comme eux, que le contrat collectif véritable ne peut pas se créer dans le droit actuel, nous sommes d'avis que le concordat n'est pas un contrat collectif. Et, si l'on ne peut pas dire pour le contrat syndical qu'il est tout à fait un contrat collectif — contrat que la doctrine n'a pas même réussi jusqu'à présent à définir, — on ne peut pas non plus dire que le concordat, conception juridique exceptionnelle, d'un caractère spécial et applicable seulement à un nombre très restreint de sujets de droit, sert de source à la nouvelle conception du contrat et du droit collectif et qu'il pourra résister à une transformation radicale de droit positif (3).

(1) PLANIOL. - Traité de Droit civil - t. II, p. 317.

(2) ROUAST. - Op. 264.

(3) Nous ne voulons par faire ici une analyse approfondie de cette question, mais c'est le cas d'y ajouter quelques considérations d'ordre général pour rendre plus claire notre opinion.

Entre une collectivité et le groupe des créanciers dans le contrat de concordat, il n'y a rien de commun. La collectivité est anonyme, tandis que pour un groupe de créanciers où sont connus le nombre, le nom et le chiffre de créance de chaque créancier, on ne saurait parler d'anonymat. Même si on accepte comme exacte la définition du contrat collectif de M. Rouast, qu'il est toujours un acte d'autorité, - on ne pourrait pas appliquer cette définition sans commettre une erreur sur le concordat, car l'homologation de l'acte par le tribunal ne signifie pas que le concordat est un acte d'autorité, mais que son application obligatoire dépend de cet acte. Du reste,

Oui, cette différence entre le contrat collectif et le contrat syndical existe bien. Seulement, pour nous, elle est moins profonde et plus occasionnelle. Car nous considérons qu'il est impossible de chercher une définition du contrat collectif en général, sans envisager le contrat syndical, qui, pour nous, est le seul qui peut servir à une construction juridique de la théorie des contrats collectifs. Pourra-t-on parler d'un contrat collectif sans envisager une collectivité contractante ? Et quelle est l'unité collective actuelle plus susceptible de s'adapter à cette nouvelle forme de contrat, qu'un syndicat ou un groupement ouvrier ? Il est vrai que le syndicat ne représente pas la collectivité entière, qu'il n'est qu'une partie plus ou moins grande de cette collectivité ; mais pourra-t-on dire dans l'état actuel des choses, ce qu'est une collectivité sans préciser ses limites et sans parler de son état juridique ? Car avec le contrat syndical tel qu'il est, à côté d'un contrat collectif inachevé et boiteux, il représente une œuvre plus accomplie et plus parfaite dans le domaine de la théorie des contrats où la seule collectivité possible, envisagée d'après la loi et la jurisprudence, est un groupement collectif organisé et assez déterminé sous la forme syndicale. C'est notre manière d'envisager cette différence entre le contrat collectif et le contrat syndical, où le dernier apparaît au moins plus certain et plus déterminé dans la doctrine et dans la jurisprudence. Pour nous, il n'y avait que ces raisons qui pouvaient déterminer le législateur à accepter ce contrat syndical comme base de

nous verrons plus loin que le syndicat, ce pouvoir exécutif de la collectivité comme le dit M. Rouast, joue dans la convention collective de travail, un rôle tout à fait différent de celui d'une autorité. En général on peut dire que cette ressemblance entre le concordat et le contrat collectif est beaucoup plus apparente que réelle.

la loi sur les conventions collectives du travail, car, pour lui, il n'y a qu'une collectivité organisée et juridiquement déterminée, qui puisse offrir un intérêt et une signification juridique. Et c'est avec raison que M. PIROU a remarqué, dans sa thèse, qu'on ne peut pas apporter un changement à la conception juridique du contrat collectif de travail, sans un changement profond des organisations ouvrières actuelles.

Dans le même ordre d'idées, en généralisant cette notion d'une collectivité organisée et agissante, on pourra même prévoir une extension du domaine d'application du contrat collectif en général, et s'attendre à voir un jour un contrat collectif entre, par exemple, l'union des locataires organisés et les bailleurs.

Nous avons déjà dit (1) que lorsqu'il s'agit d'une collectivité, la loi n'envisage qu'une collectivité organisée et personnifiée. D'où résulte que faisant la différence entre un syndicat et une collectivité proprement dite, la loi ne fait d'autre part aucune différence entre le contrat collectif et le contrat syndical.

C'est à dire, que pour le législateur, il n'existe qu'une sorte de contrat collectif, le contrat conclu par une collectivité organisée, ayant sa personnalité juridique, le législateur a donc apporté une restriction sérieuse à la notion des contrats collectifs envisagés par la doctrine; et cette restriction n'est pas la seule, car il y en a d'autres, d'ordre important, au point de vue de l'application de la convention et au point de vue de son objet. Tout ce qui était plus ou moins important pour la vie et le rôle social de la classe ouvrière et qui rentrait bien dans le cadre du travail, en prenant le mot dans son sens courant, le législateur l'a

(1) Voir supra. ch. I.

enlevé à la compétence des parties à la convention, et l'a soumis à un régime déterminé par la loi. Ces lois sont si nombreuses que nous nous demandons vraiment si on peut appeler la convention collective de travail une convention de travail ou s'il ne conviendrait pas de l'appeler plutôt un contrat de tarifs, comme en Allemagne parce qu'il ne reste plus guère de questions, en dehors de celle des tarifs, qui soient soumises à la liberté contractuelle des parties. Telles sont les lois : du 20 Décembre 1890. sur les effets et résiliation du contrat de travail sans détermination de durée ; du 9 Avril 1898 sur les accidents de travail ; les deux lois du 18 Juillet 1901 et 22 novembre 1918 sur la protection et la reprise du travail pour les réservistes et les autres mobilisés ; la loi du 27 Novembre 1907 sur la protection des femmes accouchées ; telle la loi sur la journée de huit heures, la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire, etc...

Nous avons pensé que ces observations seraient d'un intérêt général pour notre contrat et sans chercher à les approfondir et élargir au-delà de notre tâche, nous passons aux recherches sur la nature juridique de la convention collective de travail envisagée par la doctrine, et surtout par la nouvelle loi du 25 mars 1919.

§ 1. — *Nature juridique
des conventions collectives de travail
d'après la doctrine.*

Si la question de la validité de la convention collective n'a pas soulevé de difficultés, soit de la part de la jurisprudence, soit de la part de la doctrine, il n'en est pas de même de la nature juridique de cette convention. L'accord qui se crée entre un groupement de travailleurs et leur

patron n'est pas contraire aux lois actuellement en vigueur, il serait vain de chercher un texte qui déclarerait nuls ces accords collectifs (1) et l'on ne voit pas quel principe du droit moderne s'opposerait à leur validité, même abstraction faite de la loi récente sur les conventions collectives de travail.

Tandis que la question de la nature juridique était si difficile à résoudre que, jusqu'à présent, non seulement en France mais dans le monde entier, on n'était pas fixé sur le lien juridique que le contrat créait entre les parties et par conséquent on n'était pas fixé non plus sur les effets juridiques de ce contrat. On est arrivé à un tel point de discorde, que presque chaque écrivain a une théorie à part. Cependant on peut classer toutes ces opinions différentes en deux groupes bien distincts : le premier, qui représente plutôt une école économique, avec de rares écrivains juridiques en tête, d'une grande autorité il est vrai — tels que M. Planiol — voit dans cet accord collectif un traité de paix entre le capital et le travail sans autre sanction que la grève ou le renvoi des ouvriers plutôt qu'un contrat de droit (2) C'est *la théorie extracontractuelle*. Un autre groupe d'écrivains, avec des opinions vraiment variées, mais qui sur le principe sont tous d'accord pense que la convention collective de travail est toujours un contrat, créant des liens juridiques entre les contractants. La différence qui existe entre ces écrivains réside plutôt dans la manière d'envisager la nature du nouveau contrat et de le situer dans telle ou telle catégorie.

(1) NAST. - Op. cit. p. III.

(2) PLANIOL. - Op. cit. t. II n° 1838.

MOISSENET. - Les contrats collectifs en matière de conditions du travail. t. Dijon 1903 - p. 222, 233 et suivantes.

De cette façon nous avons jusqu'à présent trois théories différentes sur la convention collective de travail, utilisant les catégories du droit actuel et la théorie générale des contrats. D'autre part, plusieurs auteurs, trouvant que le droit actuel n'est pas compatible avec la notion de la convention collective, cherchaient l'explication de sa nature juridique dans un droit nouveau.

Dans le premier groupe, nous avons tout d'abord la *théorie du mandat* avec celle de gestion d'affaires, puis la théorie de la *stipulation pour autrui*, enfin celle des *contrats innomés*.

L'explication que l'on a d'abord songé à donner des conventions consiste à les considérer comme l'exécution d'un mandat : le syndicat ou la collectivité qui figure à la signature de l'accord intervenu, est le mandataire de ses membres.

La gestion d'affaires se différencie du mandat seulement en ce que toute procuration antérieure est inutile, et que le consentement de l'intéressé revêt la forme d'une ratification. C'est la théorie de gestion d'affaires qui considère le syndicat ou la collectivité qui figure à l'accord collectif comme un gérant d'affaires (1). Ces deux théories, qui, en vérité, sont les mêmes puisqu'il s'agit toujours d'un mandat, sont représentées notamment par Bergeron, *Du droit des Syndicats d'ester en justice*; Hubert Valleran, *Le Contrat de travail*; Voron dans la *Revue cath. des instit. du droit*, 1897, etc...

La théorie de la stipulation pour autrui a cherché à expliquer le mécanisme d'une convention collective au moyen de la stipulation pour autrui, où le syndicat ou tout autre groupement stipule pour ses membres telle condi-

(1) NAST. - p. 126.

tion du travail qu'il peut obtenir du patron (1). Cette théorie est plus répandue dans la doctrine française (Reynaud, Lambert, Bourdon, etc...). Enfin vient la théorie du contrat innomé où on a cherché, étant donné l'impossibilité d'expliquer le mécanisme juridique de la convention collective au moyen des institutions précédemment citées, à la considérer comme une institution nouvelle ayant en elle-même la justification de ses propres effets et à y voir une convention *sui generis* (2). Les auteurs adhérant à cette théorie sont aussi nombreux (M. Pic, *Législation industrielle*, 4^e édit. ; J. Appleton, *Quest. prat. légis. ouv.* 1908, Douarche et Passama dans leurs thèses sur le contrat collectif de travail, etc...)

On a aussi cherché à expliquer la nature juridique de la convention collective au moyen d'une combinaison de mandat et de stipulation pour autrui, comme l'a fait M. Deslandres (*Note aux Pand. franç.*, 1894) ou au moyen d'une dualité d'explication du mandat et de la stipulation pour autrui, mais sans les combiner, comme M. Saleilles (*Bull. de la soc. d'ét. légis.*, an. 1908 (3) et Rafal. Enfin comme dernière théorie s'adaptant au droit positif actuel, vient la théorie de la personne morale qui cherche à expliquer le mécanisme de la convention collective de travail et sa nature juridique au moyen de notions empruntées à la théorie de la personnalité juridique des groupements et surtout du syndicat. Cette théorie proposée par M. Larónze est vigoureusement soutenue par M. Nast dans sa thèse sur les conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Du reste, cette thèse est une des plus remar-

(1) REYNAUD p. 278.

(2) NAST. p. 147.

(3) ROUAST p. 287.

quables parmi celles qui ont traité ce sujet. Parmi ceux qui ont cherché à expliquer la convention collective au moyen d'une notion juridique qui s'éloigne du droit positif s'appuyant surtout sur la notion d'un droit nouveau et collectif (1) se distinguent M. Rouast, notamment, et M. Pirou dans leurs thèses sur les contrats collectifs.

Nous ne voulons pas faire ici une critique approfondie des trois premières théories, elles sont assez critiquées et avec beaucoup de raison dans les ouvrages précités et surtout chez M. Rouast et M. Nast. Nous voulons seulement souligner un trait caractéristique de toutes ces théories et leur insuffisance générale à expliquer la nature de la convention collective.

Nous nous occuperons enfin des opinions plus récentes et des idées nouvelles soutenues notamment par M. Rouast qui a trouvé un point de départ dans la théorie allemande du contrat collectif, telle qu'elle était exposée par Lotmar, Rundstein, etc...

Les théories du mandat ou de la gestion d'affaires et celles de la stipulation pour autrui ont un défaut commun au point de vue de leur application à la convention collective. Ce sont des contrats, si nous pouvons nous exprimer ainsi, accessoires n'étant pas des contrats déterminés. La stipulation pour autrui d'abord est une modalité des conventions, modalité consistant en ce que les effets de la convention doivent se produire en la personne d'un tiers étranger à la convention. De même, le mandat n'est autre chose qu'un mécanisme juridique qui permet d'expliquer comment les effets d'une convention peuvent

(1) Posé dans les ouv. de M. LÉVY, notamment dans : l'affirmation de droit collectif ; dans *Rev. social.* 1906 : Le contrat collect. à la bourse et à l'us. et dans *Quest. prat. de légis.* ouv. 1909 : le droit repose sur des croyances.

se produire en la personne d'un individu qui, sans être présent au contrat, y est cependant partie (1). Ces constructions juridiques suffiront à expliquer l'acte passé entre une collectivité et ceux qui contractent en son nom soit comme mandataires, soit comme stipulants. Mais ils ne suffiront jamais à expliquer la nature juridique de l'acte passé entre cette collectivité et l'autre partie, ni à nous mieux renseigner sur la portée et les effets juridiques de la convention quand il s'agit des liens juridiques formés non pas entre la collectivité et ses représentants, mais entre la collectivité et l'autre partie contractante. On peut faire une stipulation pour autrui dans une vente ou dans une donation, comme on peut faire une vente ou une donation par procuration, et pourtant, ni la stipulation pour autrui, ni le mandat ne sont la vente ni la donation qui restent des actes bien différents de ces deux mécanismes juridiques. Ainsi, par leur nature même, ces contrats qui sont bien pourtant des contrats spéciaux, ne sont pas suffisants, pour nous expliquer quelle est la nature juridique de la convention collective conclue par leur intermédiaire.

Toute la difficulté, dans ce problème, provenait de certaines de ses apparences qu'on ne parvenait pas à écarter et qui empêchaient d'avoir une opinion nette et une solution réelle. Ainsi on a pensé que la convention représentait un contrat tripartite avec trois groupes distincts de personnes : le syndicat, les patrons, les membres du syndicat. Et l'on s'est attaché à déterminer le rôle exact de chacun d'eux. Naturellement en partant de ce point de vue, on ne pouvait aboutir qu'à l'une ou l'autre de ces conceptions de droit positif : considérer la convention collective com-

(1) NAST. - Op. cit. p. 155.

me l'exécution d'un mandat ou comme une stipulation pour autrui (1).

Mais, comme ces deux contrats étaient peu compatibles avec la nature de la convention collective, et comme les objections faites à l'une et l'autre étaient sérieuses et importantes, on a cherché à poser le problème d'une autre façon et à éviter cette principale difficulté venant du caractère tripartite de la convention. On a cherché à analyser les différentes stipulations qui interviennent dans la convention et surtout à préciser entre qui elles interviennent. Et on est arrivé à conclure qu'il n'y a pas en réalité trois groupes de personnes intéressées à la convention collective ; le syndicat, les patrons (ou le syndicat patronal) et les membres du syndicat ; qu'il n'y en a que deux : le syndicat, c'est-à-dire les membres syndiqués et l'autre partie contractante, c'est-à-dire le groupe des patrons. En d'autres termes, la solution du problème a été trouvée dans un domaine différent où les règles du mandat et de la stipulation pour autrui n'ont rien à faire, dans le domaine de la personnalité morale (2).

La personne morale du syndicat n'est pas distincte des individus qui la composent : ce sont les syndiqués qui agissent en prenant simplement la forme et en empruntant la personnalité du syndicat. Ainsi toutes les difficultés pour expliquer la convention collective disparaissent ; le syndicat est obligé au titre collectif ; les syndiqués sont obligés individuellement, mais aussi au titre collectif par le fait qu'ils sont les membres du syndicat. L'action en justice du syndicat et de ses membres se justifie de même ; c'est toujours le syndiqué qui agit, seulement il agit à

(1) NAST. - Op. cit. p. 164.

(2) NAST, p. 165.

deux titres différents : suivant qu'il y aura préjudice individuel ou préjudice collectif, il agira au titre individuel ou au titre collectif (1). Les obligations des syndiqués vis-à-vis du syndicat sont la conséquence du fondement contractuel de la personnalité morale : faisant partie du syndicat, adhérant au pacte statutaire syndical, ils contractent des obligations envers le syndicat. De même, pour les obligations entre les membres d'un même syndicat (2). Ainsi le syndicat n'est pas le mandataire de ses membres, ni stipulant au profit de ses membres, car une société n'est jamais mandataire ni stipulant pour ses membres et les articles 1119 et 1121 C. civ. sont étrangers aux personnes morales, lorsqu'elles agissent en vue des intérêts particuliers dont elles ont la charge.

De cette façon, la conception de la personnalité morale, être fictif, absolument distinct de ses membres, est complètement écartée (3).

Ce principe de la personnalité morale a été relevé pour la première fois par M. Laronze (4) et retenu par M. Nast qui l'a développé et approfondi dans sa thèse sur les conventions collectives, mais non pas sans se heurter à certaines difficultés. Aussi ces difficultés ont-elles provoqué certaines objections et critiques d'ordre juridique.

Le premier reproche qu'on a fait à la théorie du syndicat, personne morale, est le suivant. Etant donné que toute personne morale a un champ d'action limité, dont les bornes sont fixées par les droits personnels de ses membres, elle ne peut en particulier, supprimer la liberté du travail

(1) ROUAST, p. 321.

(2) NAST, p. 273.

(3) NAST. - Op. cit. p. 169 - 171.

(4) LARONZE. - La représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers : thèse Paris 1905, p. 379.

des individus. La personne morale a un fondement contractuel, or il n'y a pas de contrat valable par lequel on puisse aliéner sa liberté. Donc la personnalité morale du syndicat ne saurait en aucune façon justifier l'obligation qu'il met à la charge de ses membres de ne pas passer des contrats individuels de travail à des conditions autres que celles qu'il permet. M. Nast, reconnaissant bien cela, propose de ne déclarer obligés par la convention que ceux qui l'ont votée ou qui s'y rallient et de ménager pour les autres une faculté de retraite (1).

Soit, mais alors peut-on vraiment dire que la convention est l'œuvre des syndiqués en tant qu'ils constituent une personne morale ? L'obligation peut elle être dite collective, quand chacun se fait juge de sa validité et quand son efficacité dépend d'un acte de volonté individuel ? Logiquement il ne devrait plus y avoir qu'un faisceau de contrats individuels. Mais logiquement aussi les individus qui ont agi *uti singuli* ne devraient être obligés que comme tels. Résultat qui aboutit à nier toute obligation du syndicat et tous droits pour lui d'agir en justice pour l'exécution de la convention. De l'autre côté, la personne morale étant une réalité et non pas seulement une simple forme collective de l'activité humaine, le syndicat peut dans le même acte, qui contient la réglementation du travail, agir comme personne morale, sans qu'il puisse en résulter aucune obligation personnelle pour ses membres. Il en est ainsi quand le syndicat s'engage à fournir une équipe d'ouvriers, quand il exige du patron une caisse de retraite. Pourquoi donc ces contrats ne sont-ils pas aussi des contrats collectifs, pourquoi ne donnent-ils aucune obligation, aucun droit à ses membres ? Pourquoi, sinon parce

(1) ROUAST. - Op. cit. 323.

que le syndicat est une personne juridique et un sujet de droit distinct de ses membres, une personne morale réelle ? (1). Et avec cela, voilà encore les trois groupes réformés : syndicat et syndiqués sont distincts. Le problème n'est pas résolu.

Le troisième reproche est d'ordre formel. La théorie des personnes morales limite étroitement le contrat collectif de travail au contrat passé par une personne morale. Et sans doute il ne s'agit pas l'étendre à une collectivité inorganisée ; une collectivité inorganisée ne peut pas agir, précisément parce qu'elle est inorganisée. Mais entre la collectivité inorganisée et la personne morale, la marge est grande ; il y a place pour le groupement ou collectivité organisée, bien que non parvenue à la forme syndicale. Et dans certains pays, où l'intervention de la personnalité morale dans le contrat collectif est exceptionnelle parce que les syndicats n'y ont pas la personnalité morale (en Allemagne par exemple) comment expliquer le contrat collectif avec la théorie qu'on propose ? Et cependant le contrat collectif existe dans ces pays, y est tout aussi développé qu'en France, sinon davantage (2).

La critique de la théorie de la personne morale, fournie par M. Pirou est plus simple ; il a fondé les reproches qu'il adresse à cette théorie sur les conclusions formulées par M. Colson (*Bull.* 1907, p. 509). Dans toutes les obligations conclues par une collectivité capable de contracter (syndicat ou association) il y a une obligation collective de cette personne morale, et en même temps, une obligation individuelle pour chacun de ses membres. Et chacun de ces membres est obligé de subir les effets de la convention non

(1) ROUAST. Op. cit. p. 324.

(2) ROUAST. - Op. cit. p. 325.

seulement pour sa part virile en tant que membre de la collectivité, mais il est engagé individuellement à ne déroger d'aucune façon à la convention collective dans ses contrats individuels. Comme expliquer par la personnalité morale du syndicat ces obligations individuelles des syndiqués pris *uti singuli* à côté d'une obligation collective de la personne morale (1) ?

Nous considérons que tous ces reproches ne sont pas fondés et nous tâcherons de le prouver. Le premier reproche de M. Rouast porte sur l'impossibilité d'aliéner sa liberté par n'importe quel contrat et sur ce fait que la personnalité morale du syndicat ne saurait justifier l'obligation de ses membres de ne pas passer de contrat individuel à d'autres conditions que celles qu'il permet.

Mais la base de toute personne morale et même du syndicat est bien un contrat. Les statuts forment le pacte qui règle les rapports des associés ou des sociétaires avec l'être moral. Quiconque adhère à ce groupement est obligé d'en accepter les conditions (2). Les obligations d'un membre au syndicat, sorties de ce pacte statutaire ne sont-elles pas de ne rien faire qui puisse nuire aux intérêts communs de tous les syndiqués, ou en d'autres termes, à l'intérêt général du syndicat même ? D'autre part, quelle est l'obligation individuelle des syndiqués dans une convention collective de travail conclue par le syndicat ? De n'y pas déroger, si on y adhère, d'une façon qui portera préjudice à l'intérêt général et commun de tous les autres syndiqués.

Donc la restriction à la liberté de contracter, c'est-à-dire à la liberté de travail, n'est pas portée quant aux person-

(1) PIROU, p. 214 et suiv.

(2) CAPITAN. - Op. cit. p. 258.

nes mais quant aux conditions (1). Dès lors ces obligations individuelles des syndiqués dans une convention collective conclue par le syndicat ou une autre personne morale, ne naissent pas directement de la convention, ayant leur source dans la stipulation statutaire du syndicat. Et par cette stipulation ils ne suppriment pas leur liberté de travail, mais au contraire ils suppriment d'une façon générale la possibilité de nuire aux autres membres ou au syndicat, en dérogeant à une convention conclue dans l'intérêt commun.

De même, cette obligation de ne pas déroger au pacte statutaire et par conséquent à la convention collective est générale et existe pour tous les membres du syndicat. Ainsi, il ne s'agit plus de savoir s'il y a un droit ou une faculté de retrait pour les membres qui n'ont pas voté la convention, puisque la convention englobe tous les membres du syndicat comme tels, c'est-à-dire comme participant au syndicat par leur libre consentement et contractant l'obligation de ne rien faire contre l'intérêt du syndicat et des autres membres. Donc l'obligation est bien collective puisqu'il ne s'agit plus de sa validité et puisque son efficacité ne dépend que d'un acte de la volonté collective.

Résultat : Il ne reste que l'obligation contractée par les syndiqués à titre collectif et en tant que membres du syndicat. Du reste, si même on laissait la liberté aux syndiqués qui n'ont pas voté pour la convention, de s'y déroger, le reproche de M. Rouast ne resterait plus fondé. Peut-être on pourrait discuter dans ce cas la valeur des obligations naissant de la convention collective, mais on ne

(1) BOURDON. - Des contrats à utilité générale passés au profit d'une collectivité, thèse Paris 1905, p. 325.

pourrait assurément pas dire que la convention a supprimé la liberté de travail, puisque chaque membre aura la liberté de s'y dérober.

Il en est de même du deuxième reproche fait par M. Rouast à la théorie de la personne morale, quand il demande pourquoi les engagements du syndicat à fournir une équipe d'ouvriers, où la stipulation d'une caisse de retraite, n'imposent aucune obligation ni ne donnent aucun droit à ses membres. D'après quoi, il conclut : Pourquoi en est-il ainsi sinon parce que le syndicat est une personne juridique distincte de ses membres, donc une personne morale réelle ? Pour nous, même dans les contrats dont il s'agit il reste toujours un lien juridique entre le syndicat et ses membres, de même façon et pour les mêmes raisons que ce lien existe dans une convention collective de travail. Nous avons dit que les obligations individuelles des syndiqués à l'occasion d'une convention collective, n'ont pas leur origine dans cette convention, mais dans le pacte statutaire du syndicat. De même, ce pacte donnera des droits aux syndiqués et aussi des obligations, mais à titre collectif. Pourrions-nous ne pas reconnaître le droit d'un syndiqué de faire partie d'une équipe d'ouvriers fournie par le syndicat d'après son engagement ? Le droit de participation à la retraite d'une caisse stipulée par le syndicat ne peut être non plus contesté à ses membres. Pour qui donc stipule le syndicat dans ces deux contrats si ce n'est pour ses membres et non pas en vertu d'une stipulation pour autrui, mais précisément en vertu du pacte statutaire, qui crée la personne morale du syndicat en créant le syndicat même. Et ici comme ailleurs, il n'y a pas trois groupes ; il n'y en a

que deux : le syndicat personne morale, et l'autre partie contractante.

Ici, comme aussi dans le contrat collectif, on ne pourrait séparer le syndicat de ses membres, qui ne forment avec le syndicat lui-même qu'un groupe en face de l'autre partie du contrat.

Ainsi, il ne reste que le troisième reproche et le plus grave, celui qui, pour M. Rouast, révèle la faillite complète et l'insuffisance flagrante de la théorie de la personne morale. D'après M. Rouast, la convention collective de travail peut intervenir entre groupes qui ne sont pas doués d'une personnalité morale, telle qu'un simple comité de grève et intervenir aussi dans les pays où les syndicats n'ont pas la personnalité morale comme en Allemagne. Mais c'est justement en Allemagne que *die Verbände*, sociétés n'ayant pas la personnalité fictive, prêtent au syndicat la capacité de contracter, sans quoi, même en Allemagne, un syndicat ne pourrait pas exister.

Quant au comité de grève, pour nous, c'est une exception qui pourrait prouver plutôt que affirmer la valeur de la théorie de personne morale. Surtout, d'après la nouvelle loi du 25 mars 1919, art. 31 et suiv., où ces groupements organisés, mais non personnalisés, ne jouissent pas de la capacité d'engager une collectivité ou un groupe entier dans une convention collective, mais seulement les personnes qui leur ont donné individuellement mandat spécial à l'effet de contracter en leur nom. Donc, en dehors d'une personne morale agissant pour une collectivité organisée et personnalisée, personne ne peut valablement engager un certain nombre d'individus, sauf le cas de mandat spécial délivré individuellement par chaque membre de ce groupement.

M. Rouast est tombé, avec plusieurs autres auteurs, dans l'erreur consistant à considérer les obligations des syndiqués, fondées sur le pacte statutaire du syndicat, comme naissant de la convention collective de travail. D'autre part, nous pensons qu'il était un peu sous l'influence des doctrines allemandes, notamment celles de *Lotmar* et *Rundstein* qui, se heurtant aux difficultés créées par l'absence d'une disposition précise du code civil allemand sur la nature juridique du syndicat, cherchaient un moyen suffisant de remédier à cette difficulté.

Examinons un peu quelles sont ces obligations individuelles des syndiqués qui naissent d'une convention collective de travail.

La seule obligation des syndiqués considérés individuellement est celle-ci : ne pas déroger à la convention collective dans leurs contrats individuels. Mais alors quels sont leurs droits provenant de cette convention ? Bénéficier des clauses de la convention sur la détermination des conditions du travail. Mais, bénéficier des clauses de la convention collective, ne veut-il pas dire précisément : ne pas déroger à la convention ? Car, on ne peut pas en bénéficier en y dérogeant. Et cette obligation d'un ouvrier de ne pas déroger à la convention est plutôt son droit que son obligation. Du reste, ces droits et ces obligations d'un syndiqué naissant d'une convention collective de travail, ne prennent vraiment naissance qu'au moment de la conclusion du contrat individuel du syndiqué. Prenons l'exemple d'une convention collective de travail fixant le tarif des salaires. Un ouvrier s'embauche, après cette convention, chez un patron qui y a été partie. Qu'elle est son obligation au point de vue de la convention collective ? D'après M. Rouast, son obligation est de ne pas déroger

aux dispositions de la convention concernant les tarifs, c'est-à-dire de ne pas conclure son contrat individuel de travail à un tarif inférieur à celui de la convention. Mais, vis-à-vis de qui a-t-il cette obligation ? Vis-à-vis du patron ? Evidemment non ! Vis-à-vis du syndicat ? Oui ! c'est ce que nous avons dit, et que nous répétons : s'il y a une obligation pour les syndiqués de ne pas déroger à la convention collective, cette obligation n'existe que vis-à-vis du syndicat et c'est le syndicat seul qui peut avoir le droit d'agir pour en réclamer l'exécution. Quant au patron, il est évident que son intérêt n'est pas et ne sera jamais lésé par la dérogation ouvrière au tarif de la convention, et n'ayant pas l'intérêt il n'aura jamais l'action.

Supposons pour le moment que l'ouvrier syndiqué s'embauche à un salaire inférieur au tarif fixé par la convention ! Quelle est la conséquence de cette situation et quelles sont les sanctions de cette dérogation à la convention ? Le patron ne peut pas actionner l'ouvrier parce que la dérogation est faite dans son intérêt, c'est plutôt l'ouvrier qui aurait le droit d'actionner le patron. Mais le syndicat aura le droit d'actionner les deux : le patron aussi bien que l'ouvrier. Seulement, son droit d'actionner le patron trouve son fondement dans la convention collective, car le patron a manqué à son obligation contractée. Et son droit d'actionner l'ouvrier repose sur le pacte statutaire du syndicat, car ce pacte est bien l'origine des obligations des syndiqués vis-à-vis du syndicat. Il est donc clair et bien juste que les prétendues obligations des syndiqués de ne pas déroger à la convention collective ont leur origine dans le pacte statutaire, ce contrat social du syndicat. Et si le syndicat n'avait pas la personnalité morale, comment pourrait-on expliquer l'origine

des obligations des syndiqués et la source du droit du syndicat ? Et c'est pourquoi les simples comités de grève n'auront jamais droit aux sanctions des obligations des grévistes qui violeraient la convention par laquelle la grève est terminée, et c'est pourquoi aussi les obligations des grévistes de ne pas déroger à cette convention n'auront pas d'existence réelle parce que personne n'aura droit aux sanctions de ces obligations. Car, dans ce cas, comme dans n'importe quel autre, le patron n'aura pas le droit d'actionner l'ouvrier puisqu'il n'aura pas d'intérêt : pas d'intérêt, pas d'action ! Quant au comité de grève, n'ayant pas la personnalité morale, il ne peut non plus ester en justice. Par conséquent, les obligations individuelles des syndiqués, *pris uti singuli*, n'existent dans une convention collective, qu'en vertu du pacte statutaire du syndicat dont ils font partie.

Comme nous l'avons vu, les conclusions de M. Rouast sur la théorie de la personne morale, appliquée à la convention collective, étaient dans le sens de l'insuffisance complète de cette théorie.

Considérant que la personnalité morale du syndicat n'est qu'un accessoire dans cette question, il a cherché une autre solution, et il l'a trouvée dans la notion de la collectivité. Avec cette notion nous abordons la dernière phase de la doctrine et une des plus intéressantes. Pour M. Rouast, le terme de contrat collectif a un sens bien déterminé parce qu'il implique l'intervention d'une notion que M. Rouast appelle : la collectivité juridique. Pour cet auteur, les faits économiques et sociaux justifient la réunion des individus qui se trouvent dans un même état en une collectivité juridique et par suite justifient la manifestation d'activité de cette collectivité, le contrat collec-

tif (1). Mais, au regard des contrats individuels, le contrat collectif présente pour M. Rouast deux traits capitaux : 1° Il est une exception aux principes formulés par l'article 1165 C.C., *res inter alios acta aliis nec prodesse nec nocere potest*, exception qui, à la différence de ce qui se produit dans le cas de la stipulation pour autrui, porte sur les deux termes de cette règle ; 2° Il se différencie encore des contrats privés ordinaires en ce qu'il constitue un acte d'autorité, sans que toutefois cet élément autoritaire occupe le premier plan et supprime la nature contractuelle de l'institution. Et c'est dans l'analyse de cette notion de contrat collectif que M. Rouast trouve la solution du problème posé par la convention collective du travail. C'est avec cette notion que, d'après lui, toutes les difficultés provenant de la multiplicité des rapports juridiques dans la convention collective de travail disparaissent (2).

Ainsi la théorie du contrat collectif de M. Rouast, par laquelle il s'efforce d'expliquer la nature juridique de la convention collective de travail, repose sur deux principes : 1° Sur la double exception à la règle *res inter alios acta*, principe posé par M. Lévy (3), et 2° sur l'intervention d'une autorité collective dans la convention, remplaçant l'autorité publique, principe posé par la loi fédérale de 1904 en Australie et la loi de 1900 en Nouvelle-Zélande.

Cette exception à l'article 1165 du C. C., selon laquelle, d'après M. Rouast, la majorité de la collectivité peut créer des obligations à la charge de tous les membres de

(1) ROUAST. - Op. cit. p. 342.

(1) ROUAST, p. 375.

(2) ROUAST, p. 341.

(3) Quest. prat. de la légis. ouv. 1919.

cette collectivité, même contre leur volonté, exception qu'on peut bien baptiser du nom de contrainte, serait complètement suffisante pour expliquer la nature et les effets juridiques de la convention collective. Pour lui, les auteurs du contrat sont les individus formant la majorité de la collectivité (1) et lorsque la collectivité est munie d'un organe syndical celui-ci n'intervient que comme représentant des individus (2). Mais dans cette théorie, le syndicat étant absolument étranger à l'acte, M. Rouast, pour expliquer la situation juridique du syndicat et sa responsabilité éventuelle, lui donne un autre rôle : organe d'autorité, pouvoir exécutif de la collectivité, le syndicat entre dans le rapport de droit né de la convention. Il cristallise sur lui-même, les droits et les obligations qui atteignent la collectivité entière, et ainsi se trouve responsable des dérogations, et habile à agir si la contre partie manque au contrat. Ainsi M. Rouast remplace pour expliquer la nouvelle institution la notion de personne juridique par la notion de collectivité juridique. Nous allons voir que si la notion de la collectivité juridique ne signifie pas précisément une personnalité juridique, elle ne signifie rien. De plus, si la collectivité n'est pas organisée et personnalisée on ne saura jamais son étendue, et par conséquent on ne connaîtra ni sa majorité ni sa minorité, connaissance pourtant nécessaire pour pouvoir déterminer la contrainte posée par le premier principe de la théorie. Et, en outre, on ne saura jamais expliquer l'application à la convention collective de travail de la double exception à la règle *res inter aëios*.

(1) ROUAST, p. 348.

(2) ROUAST, p. 350.

La notion de collectivité juridique ne peut être déterminée d'après le droit positif, sans l'application du principe de la personnalité juridique. On ne peut pas déterminer une collectivité juridique sans déterminer sa capacité et son organisation légale. Et aussitôt que l'on parle de la capacité et de l'organisation d'une collectivité, on est forcé de supposer sa personnalité juridique, la seule notion qui puisse lui donner l'apparence d'un sujet de droit, faute de quoi juridiquement, elle n'existera pas et par conséquent, elle ne pourra être capable d'engager aucune action juridique, ni de se manifester légalement. Et comme M. Rouast dit que le contrat de réglementation du travail doit être collectif et atteindre tous les individus de la collectivité (1), cette collectivité doit être bien déterminée, pour savoir quels sont tous les individus que le contrat doit atteindre — et elle ne sera jamais déterminée si elle n'est pas organisée et personnalisée. Ainsi, si l'on veut qu'une collectivité soit juridiquement intéressante, il n'y a qu'un seul moyen de la rendre telle, c'est de la douer de la personnalité juridique, soit comme une association, soit autrement.

Sans cela on ne saurait jamais expliquer quel sera le support des obligations dans la convention et qui sera responsable de l'inexécution éventuelle de ces obligations, surtout dans le cas d'une dérogation collective à la convention. Dans ce cas, il est impossible théoriquement de faire porter la responsabilité sur un seul ouvrier, quand, d'après le principe de la majorité, une responsabilité plus haute, la responsabilité collective, est engagée. Si donc les ouvriers commencent d'abandonner en masse le travail, comment pourra-t-on fixer le moment où cet abandon est

(1) ROUAST, p. 344.

devenu collectif, pour savoir où placer cette responsabilité collective ? Voilà la grande difficulté de ne pas savoir précisément ce que c'est qu'une collectivité. C'est pourquoi M. Rouast a fondé sa notion d'une collectivité juridique sur un intérêt collectif des individus qui agissent collectivement dans un but collectif. Mais c'est le principe de la notion d'une association d'après la loi du 1^{er} juillet 1901, association dont la personnalité morale n'est nullement contestée.

Cette idée de contrainte qui, par exception à l'article 1165 C. C., oblige la minorité dans un syndicat, est-elle applicable aux syndiqués seulement ou à tous les individus de la collectivité entière, c'est-à-dire les non syndiqués ? Voilà une question où la thèse, soutenue par M. Rouast, n'est plus suffisante pour donner une réponse définitive. C'est pourquoi l'auteur donne une réponse équivoque, supposant que le contrat ne sera pas absolument obligatoire mais qu'il peut le devenir, par l'extension de la convention à titre d'usage (1). La même réponse est donnée quand il s'agit des groupements ouvriers autres que le syndicat (2) et cela suffit pour faire voir combien cette théorie de la contrainte est fragile, quand il s'agit de son extension au-delà d'un groupement ayant une personnalité juridique. Cette contrainte, pour M. Rouast, n'a plus le caractère contractuel, elle emprunte son fondement à l'usage.

Quant à l'autre principe, sur lequel repose sa théorie du contrat collectif ; à savoir que le contrat est l'acte d'une autorité, il ne peut pas non plus échapper à des reproches graves. L'organe autoritaire dans la convention

(1) ROUAST, p. 354.

(2) ROUAST, p. 355.

collective est bien le syndicat, et c'est à ce titre qu'il a, bien que simple représentant des ouvriers, des droits et des obligations dans la convention. Et c'est précisément cette fonction d'autorité qui explique la situation juridique du syndicat. C'est en tant qu'autorité qu'il cristallise sur lui-même les droits et les obligations qui atteignent la collectivité entière et ainsi il se trouve responsable des dérogations (1). Seulement, ces deux rôles du syndicat dans le contrat collectif ne sont pas compatibles. Tout d'abord, si le syndicat intervient dans le contrat, le contrat, par la même raison, devient, même d'après M. Rouast, un contrat syndical, et M. Rouast a insisté assez longuement sur la différence existant entre le contrat syndical et le contrat collectif pour que nous ne nous en occupions plus. De même, on ne peut pas expliquer comment le syndicat, mandataire des syndiqués dans son rôle de représentant, devient partie au contrat dans son rôle d'autorité collective. Ce rôle d'autorité n'est pas clair et soulève toutes sortes d'embarras. Car, de deux choses l'une : ou le contrat n'est pas l'acte d'une autorité ou il l'est. Dans ce cas, le syndicat est une autorité. Concluant un contrat, il fait un acte de son autorité. Mais, faisant un acte d'autorité, il ne peut pas s'obliger, car aucune autorité ne s'oblige par le fait d'exercer ses fonctions. Et pourtant, il y a des obligations et des droits pour le syndicat dans une convention collective. C'est parce qu'il n'est pour nous, ni une autorité, ni le représentant de la collectivité ; il est la collectivité elle-même, la seule collectivité avec laquelle le droit compte : la collectivité organisée et personnalisée.

(1) ROUAST, p. 375.

Si le syndicat était une autorité, ses membres ne pourraient jamais quitter l'association syndicale, et il serait une association obligatoire pour tous les membres d'une collectivité ouvrière, et non une association de libre consentement.

C'est effectivement dans les syndicats obligatoires qu'un autre écrivain, M. Pirou, a trouvé la solution de ce problème (1). Il se prononce pour le syndicat obligatoire, quand il s'agit des organisations ouvrières, et pour l'arbitrage, quand il s'agit des conflits de travail. D'après lui, les membres d'un syndicat nommant les délégués pour conclure une convention, expriment leur volonté indirecte dans la conclusion du contrat, volonté qui ressemble beaucoup à celle de chacun de nous s'exprimant dans les lois votées par la Chambre des Députés. D'après M. Pirou, cette volonté individuelle se manifeste dans tous les actes du syndicat.

Mais il ne voit pas que cette nomination de délégués comprend déjà la formation d'un corps électoral, où la volonté individuelle se déclare non pas pour une représentation individuelle mais pour une représentation collective, ce qui est l'essentiel dans la vie extérieure d'une personne morale. Cela se voit plus clairement dans une phrase de M. Pirou, affirmant que les délégués représentent l'ensemble du corps ouvrier « de par la loi », et les individus en lui (2). Mais l'inefficacité de son raisonnement éclate aussitôt que l'on pose la question de la minorité, c'est-à-dire de ceux qui ont voté contre. A cette question, M. Pirou répond (3) par le mandat légal, car

(1) PIROU. - Op. cit. 417.

(2) PIROU, p. 421.

(3) PIROU, p. 422.

le syndicat a le pouvoir de par la loi, de représenter tous les individus. Seulement, il ne voit pas que, si le syndicat avait un mandat légal il n'aurait pas besoin d'un mandat spécial, sorti d'une délibération spéciale, au moment de la nomination des délégués par les individus.

Ainsi nous avons fini l'exposé des opinions différentes dans la doctrine sur la convention collective de travail. Il ne nous reste qu'à aborder la question de la nature et des effets de cette convention d'après la loi.

CHAPITRE III

La convention collective d'après la Loi du 25 Mars 1919

Nous avons vu jusqu'à présent toutes les difficultés auxquelles se heurtait la doctrine qui cherchait à déterminer la nature juridique de la convention collective de travail. Les mêmes difficultés étaient éprouvées par la jurisprudence. L'absence d'un texte de loi, augmentait les obstacles que les conventions collectives rencontraient dans leur développement. La jurisprudence était variable dans ses décisions parce que le juge, n'ayant aucun texte précis pour le guider, était obligé de faire l'application de principes très généraux. Il ne restait qu'un remède : c'était de légiférer sur ce nouveau contrat (1). Après beaucoup d'efforts, après deux projets de loi présentés par les gouvernements et un projet élaboré par la Société d'Etudes législatives, nous avons aujourd'hui le texte définitif de la loi promulguée le 25 mars 1919 (13 ans après le premier projet présenté à la Chambre par M. Sarrien, président du Conseil).

Comme la loi civile était presque complètement dépourvue de dispositions relatives aux réglementations du travail, la Société d'Etudes législatives avait voulu proposer une loi qui pût s'incorporer au Code civil (2). Le gouvernement, au contraire, a voulu faire sur le contrat de tra-

(1) RAFAL. - Op. cit. 153.

(2) M. GLÄSSON, l'ancien doyen de la Faculté de droit de Paris a maintes fois, dans ses communications à l'Académie des Sciences morales et politiques, insisté sur ce fait, « que l'ouvrier avait été presque entièrement oublié au code civil, que si ce code est l'ensemble de la législation du capital, il ne s'occupe pas de la législation du travail, c'est un code bourgeois et non populaire » Rapport de M. CHAMBON, Chambre des députés, 1907, annexe n° 1409.

vail une loi spéciale. Mais au point de vue du but social de la loi tous ces projets étaient semblables. Ce but était double : 1° Atténuer l'inégalité des parties, car c'est sûrement l'atténuer que de substituer le marchandage collectif à celui d'homme à homme, et c'est d'ailleurs le seul moyen de rétablir l'équilibre en opposant à la volonté patronale les volontés ouvrières non plus émiettées, mais groupées professionnellement ; 2° Raréfier les conflits en supprimant les animosités personnelles.

Il y avait donc deux nécessités auxquelles la loi devait satisfaire : une nécessité sociale et une nécessité juridique. Cette loi, que nous donnons en annexe, doit former le Chapitre V du titre II du Livre I^{er} du Code du Travail et de la Prévoyance sociale. Elle est intitulée : « De la Convention collective de travail ».

Quant au but social de la loi, il faut voir surtout les idées et connaître la conception ouvrière de la convention. Il est évident qu'on a un intérêt particulier à connaître l'opinion de la classe sociale qui est touchée de plus près par cette nouvelle institution juridique.

La convention collective de travail est en effet une institution pacifique inspirée par le souci du législateur d'établir un peu plus d'équilibre et de paix dans le mouvement social actuel.

L'Etat n'a pas tardé à assujettir à une réglementation légale, les phénomènes sociaux nés de la lutte économique et qui, jusqu'à présent, avaient échappé à son intervention. Car, si dans les relations économiques et dans la lutte sociale qui, dans ces derniers temps, prend d'étranges extensions, entre le patronat et l'ouvrier, le contrat est pour l'Etat et le législateur un but ; pour le monde ouvrier, il est plutôt un moyen, une étape passagère. Pour donner

un tableau complet d'une institution si nouvelle, si large dans son application, et si importante dans ses effets, il est indispensable de voir de près ces causes.

Pour comprendre la philosophie de notre contrat, il faut comprendre d'abord les deux institutions ouvrières : le syndicat et la grève. Si la grève était jusqu'à présent à peu près la seule forme de l'action corporative, le contrat est destiné à remplacer la grève comme les traités de paix remplacent les actes de guerre.

D'autre part, le syndicat permanent, constitué en vue de la grève, devient inopinément la première et la principale organisation de la collectivité ouvrière appelée à jouer un rôle juridique dans le nouveau contrat.

Ces deux institutions, jusqu'ici inséparables l'une de l'autre, seront-elles séparées dans la situation créée par le contrat ? La convention collective de travail, aura-t-elle ce rôle de pacificateur social ?

Ces réformes (parce que ce sont bien des réformes) (1) qui, pour le législateur et pour l'Etat, signifient la paix sociale et l'équilibre, sont-elles vues de même façon chez les ouvriers ? Pour eux, ce sera plutôt une étape vers le but définitif.

Voici, par exemple, le raisonnement sur le contrat collectif d'un des plus qualifiés représentants de la classe ouvrière : le contrat, dit-il, n'est-ce pas la négation la plus nette du principe d'autorité, de l'idée de domination ? Que se passe-t-il en effet dans ce cas ? Les représentants des employés traitent avec les représentants des employeurs, d'égaux à égaux, de puissance à puissance. Il n'y a pas entente, il n'y a pas collaboration, il n'y a pas confusion entre deux classes rivales et ennemies, il y a

(1) JOUHAUX. - Le syndicalisme, p. 226 et suivantes

contrat tout simplement, c'est-à-dire marché pour un moment donné, pour un objet déterminé. Pour lui donc le contrat collectif est un mécanisme, pour ainsi dire, par lequel le mouvement ouvrier en est venu à réclamer sa part de gestion et de contrôle dans la direction de l'industrie (1).

Ainsi nous voyons que la classe ouvrière envisage cette réforme sociale d'une façon différente de celle du législateur mais elle ne la refuse pas, elle l'accepte. Seulement la vérité, ici encore, est qu'il appartient aux ouvriers de donner sa valeur à cette loi sociale.

C'est la question de l'acceptation des responsabilités civiles par les syndicats, avec toutes les conséquences de leur assujettissement aux règles du droit actuel.

Nous ne savons pas si elles seraient encore à citer aujourd'hui, les décisions de l'Union des Syndicats de Nantes et de Rouen votées à propos du projet de la loi Waldeck-Rousseau — Millerand et citées dans le livre de M. Barthou sur le syndicalisme. Ces décisions se déclaraient contre le projet qui donnait au syndicat la pleine capacité civile et commerciale pour le rendre plus susceptible de l'application intégrale de la loi civile.

Quoi qu'il en soit, il est évident que la convention collective de travail doit satisfaire à ce rôle social ; mais, comme elle est aussi une institution juridique, sa nature dominera toute son existence et si elle n'a pas sa détermination juridique satisfaisante, elle ne saura servir non plus à son rôle social.

(1) JOUHAUX. — Op. cit. p. 228 et 229.

§ 1. — *De la nature juridique
de la convention collective de travail.*

a) **La définition légale.**

La loi du 25 mars 1919 sur la convention collective de travail, a défini la convention dans son article 31 de cette manière :

La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions de travail conclu entre : d'une part les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés, et d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs à titre personnel, ou même un seul employeur.

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe, que les personnes liées par la convention passent soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

Essayons d'analyser cette définition légale :

Tout d'abord, la convention collective est un contrat. Les contractants sont : du côté des employés, le syndicat ou tout autre groupement ; du côté des employeurs, le syndicat, tout autre groupement ou un seul employeur.

Son objet est double. Fixer d'une part les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels de travail ou d'équipe, et, d'autre part, les engagements spéciaux entre les parties.

Nous disons que les contractants sont les syndicats ou les groupements, car, un contrat conclu par le représen-

tant d'un syndicat est bien conclu par le syndicat même; et si la loi parle de représentants du syndicat, c'est plutôt un pléonasme qu'une nécessité juridique.

Mais néanmoins nous sommes obligés, par cette définition même, de parler de ce rôle des représentants des groupements professionnels, car cette question nous éclairera doublement : au point de vue de la construction et de la nature juridique de la convention et au point de vue du rôle des représentants d'un syndicat. En effet, ce rôle a une importance pour l'étude des théories du mandat et de la stipulation pour autrui en matière de convention collective de travail.

Deux choses principales manquent à cette définition légale : elle n'est ni suffisante, ni claire.

Elle n'est pas suffisante parce qu'elle ne parle que des parties au contrat; son objet et sa cause restent à deviner. Elle n'est pas claire, parce qu'elle crée une dualité au point de vue de son but, dualité d'où résulte une autre dualité : au point de vue des effets du contrat.

Dualité de but: la convention collective est un véritable *contrat* parce qu'elle crée des obligations en constatant des engagements entre les parties. Mais elle est aussi un *règlement* qui détermine les conditions auxquelles doivent *satisfaire les contrats individuels à venir*.

Pour les uns, c'est-à-dire pour les parties, elle est un contrat; pour les autres, elle est plus qu'un contrat; elle est un règlement dont on ne discute pas les conditions, qu'on accepte simplement.

Evidemment c'est un manque de clarté, car s'il est vrai que les contrats individuels doivent se soumettre à des conditions posées par la convention, ce n'est pourtant pas un engagement pour les individus, car ils ne s'engagent

pas. Pour eux, c'est un ordre; et c'est le premier défaut de la définition légale.

Dualité au point de vue des effets : la convention collective de travail est à certains égards un contrat synallagmatique car l'article 31 parle bien de deux parties à la convention qui prennent des engagements réciproques. Seulement, si l'article 31 parle de la convention collective, comme d'un contrat bilatéral, l'article 31 R parle d'elle comme d'un contrat unilatéral où il est possible qu'une seule partie soit obligée. Ce caractère mixte de la convention, cette seconde dualité du contrat, est aussi nuisible à la clarté de la définition légale que la première.

Comme en principe les contrats doivent être à titre onéreux ou à titre gratuit, on peut se demander quel est le caractère de notre contrat. La réponse ne peut pas être catégorique, car, si la convention collective est à titre onéreux pour les parties, il n'en est pas de même pour les individus contractant sous son empire. Même elle n'est pas toujours à titre onéreux entre les parties, mais elle n'est pas non plus à titre gratuit : elle est plutôt à titre neutre ou désintéressé.

Ainsi, nous pouvons dire que la convention collective, est un contrat ayant un caractère double. Elle est un contrat qui détermine des engagements et crée des obligations entre les parties contractantes. Elle est un règlement et elle est un ordre à suivre pour les individus qui doivent conclure les contrats individuels à venir. Le caractère des engagements, dans une convention collective, est collectif. Ce caractère collectif est la conséquence naturelle de la qualité des auteurs de la convention. Elle est généralement un contrat synallagmatique, mais elle peut aussi être unilatérale; cela dépend de la volonté des parties.

En tous cas, elle a un caractère général, parce qu'elle est applicable à un nombre indéterminé de cas de contrats individuels et elle a le caractère d'une loi, qui doit s'appliquer à tous ceux qui tombent sous la compétence de ses auteurs; compétence qui est déterminée du reste dans l'article 31 K.

C'est pourquoi les dérogations individuelles à cette convention auront plutôt le caractère d'un délit civil que d'un manquement à une obligation contractuelle. Elle a encore une qualité spéciale qui la distingue des autres contrats de droit commun. C'est un contrat qui contient toujours une condition suspensive et tacite. L'évènement futur et incertain qui constitue la condition consiste dans la conclusion de contrats individuels de travail et la règle peut se formuler de la façon suivante : La convention collective n'est valable qu'à la condition que les ouvriers prennent du travail.

Dans notre deuxième chapitre, nous avons parlé de l'examen doctrinal de la nature juridique de la convention. Il n'était pas difficile de voir que notre opinion inclinait vers la notion de personne morale en matière de contrat collectif de travail. Nous avons soutenu aussi que la loi a pleinement confirmé cette thèse, surtout la loi du 12 mars 1920.

Comme cela il ne restera pas beaucoup à dire sur la question de la catégorie des contrats où doit se placer la convention collective. Pour nous, c'est un contrat innomé toutes les fois qu'il est synallagmatique, car nous avons vu que la convention collective peut revêtir la forme unilatérale (1). Seulement d'autre part, la convention collective satisfera difficilement à certaines conditions doctrina-

(1) V. Pic. Traité lég. indust. 4^{me} éd. p. 332.

les, au point de vue des contrats synallagmatiques. Par exemple la règle de l'exception *non adimpleti contractus* ne pourra pas si facilement trouver son application en matière de conventions collectives de travail. Prenons l'exemple d'une convention simple où le patronat et le syndicat fixent le tarif des salaires, et le nombre d'heures de travail (Nous pensons que la loi sur la journée de huit heures n'a pas supprimé la possibilité de modalités, sous certaines conditions, du nombre d'heures de travail fixé par elle). Si, soit le patron, soit les ouvriers, refusent de se soumettre aux conditions de la convention, il y a pour chacune des parties, d'après la règle de l'exception, le droit de s'opposer aux poursuites de l'autre, lorsque son adversaire n'exécute pas sa propre obligation (1). Tandis qu'il ne sera pas facile d'appliquer cette règle au cas de notre convention. Si par exemple le patron n'exécute pas son obligation, c'est qu'il augmentera les heures de travail ou qu'il diminuera le salaire. Dans ce cas, l'ouvrier refusera de travailler. Si l'ouvrier veut diminuer le nombre d'heures de travail, ou demande l'augmentation de salaire, le patron aura le droit de se refuser à fournir le travail. Mais, ni dans l'un, ni dans l'autre cas, ce n'est plus la convention collective qui est en question, c'est le contrat individuel de travail. Cette exception ou, si l'on veut, ce droit de rétention de la partie opposante s'exerce par conséquent sur le contrat individuel et sur les cas spéciaux de chacun des ouvriers contractant sous l'empire de la convention collective. C'est que telle est la nature de la convention.

(1) CAPITANT t. II p. 336.

La condition suspensive, de laquelle nous avons parlé tout à l'heure, reporte les effets de la convention collective sur les contrats individuels et c'est là, à propos de la réalisation, si l'on peut dire, de la convention collective, que sa nature juridique se voit clairement et que ses effets se manifestent. Seulement, dans ce cas, c'est le contrat individuel qui, avec sa nature juridique de contrat synallagmatique à titre onéreux, détermine en dernier lieu la nature juridique de la convention collective. Cela se verra encore lorsqu'une seule des parties à la convention est née par ses clauses.

Evidemment, toutes ces lacunes qui s'observent à propos de la convention collective ne sont pas remplies par la loi, et ici comme ailleurs, en matière de conventions collectives, il y a encore beaucoup à travailler pour régler définitivement leur nature juridique et élucider toutes les difficultés.

D'un autre côté on sait combien était obscure la question des contrats collectifs en général et spécialement celle de la convention collective de travail. On en est arrivé dans la doctrine à séparer le contrat collectif de la convention collective de travail, en faisant de celle-ci le contrat syndical spécial, en lui prêtant des attributs d'un peu partout et en le plaçant entre les contrats collectifs et les contrats individuels. Le législateur, dans la loi de 1919, a simplifié la question en ramenant la notion de la convention collective de travail au type unique du contrat syndical, surtout au point de vue de ses effets et de ses sanctions. Ainsi nous allons voir que le législateur, qui a parlé non seulement du syndicat mais de tout autre groupement ouvrier et patronal, dans l'article 34 de la loi 1919, a pourtant retenu, quant aux effets, et aux sanctions de la con-

vention, le seul critérium fondé sur la capacité des groupements d'ester en justice. Et comme nous le savons, parmi les groupements professionnels, il n'y en a qu'un seul qui est capable d'ester en justice : c'est le syndicat. Cette capacité, qui résulte de la qualité de personne morale manque à tout autre groupement et c'est pourquoi nous avons conclu à propos de la question des groupements parties à la convention que le critérium légal, quant à la capacité de ces groupements, repose sur la notion de la personne morale. Car les effets et les sanctions des obligations naissant de la convention collective se résolvent définitivement dans la question de capacité civile des contractants, et notamment dans leur capacité d'ester en justice. Du reste, la forme syndicale a pris définitivement un tel prestige dans la classe ouvrière qu'elle sera bientôt la seule forme d'organisation de cette classe et surtout son seul intermédiaire dans ses communications avec le patronat et avec l'Etat.

b). De la représentation des parties.

L'article 31 et l'article 31 b ont soulevé une question qui a de l'importance pour la formation de la convention collective, et qui a décidément une grande valeur au point de vue de la nature juridique de la convention. C'est la question de représentation des groupements au moment de la conclusion et de la signature de la convention. D'un côté, ce sont toujours les représentants d'un syndicat ou d'un autre groupement, qui concluent la convention. De l'autre, l'article 31 b règle la manière dont peut être procurée la représentation du groupement.

Nous avons déjà parlé brièvement de ces trois modes de représentation des groupements professionnels dans la

conclusion de la convention collective (1). Ici, nous désirons souligner leur importance pour la formation de la convention, et leur portée générale sur la nature juridique des actes collectifs.

D'après l'article 31 b les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité en vertu : soit des stipulations statutaires de ce groupement, soit d'une délibération spéciale de ce groupement, soit des mandats spéciaux ou écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement. A défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Ce triple mode de représentation correspond à trois modes de représentation de droit commun : la représentation des personnes morales, le mandat et la gestion d'affaires. C'est l'idée de mandat qui inspire la disposition de la loi permettant aux représentants du groupement de contracter au nom de la collectivité en vertu de mandats spéciaux écrits donnés individuellement par tous les adhérents.

La notion de gestion d'affaires prévaut dans l'al. 2 art. 31 où on voit la conclusion de la convention ratifiée par une délibération spéciale postérieure. D'après quoi on peut conclure que le législateur a introduit en matière de représentation des groupements la notion de mandat et de gestion d'affaires de droit commun.

Pour nous la question n'est pas si simple et ces deux notions n'ont pas ici le même caractère que leur donnent le code civil et la théorie générale du mandat et de la gestion d'affaires. Elles sont, au contraire, en contradiction avec les dispositions ordinaires de la loi civile, et telles

(1) V. supr. chap. 1 et 3.

qu'elles ont, elles vont créer une innovation jusqu'à présent inconnue dans le droit positif.

Tout d'abord, nous voulons souligner que le législateur, dans toutes les dispositions de la loi du 25 mars 1919, a cherché à maintenir le caractère collectif de la convention en réservant normalement le rôle de partie contractante à des groupements ayant le caractère d'une collectivité. Et c'est dans ce sens que le législateur parle des groupements professionnels et de leur stipulation statutaire. C'est aussi notre sentiment de voir dans les groupements professionnels une organisation bien déterminée avec des statuts comme base contractuelle de cette organisation. Car on ne peut pas concevoir les groupements professionnels, autrement que comme des groupements organisés qui ont leurs statuts, qui ont leur vie sociale, et qui ont leur personne juridique déterminée. Dans ce cas, le mode le plus naturel de représentation est la représentation qui s'opère en vertu des stipulations statutaires du groupement, mode auquel du reste le législateur donne la première place parmi les modes de représentation énumérés dans la loi de 1919.

Mais d'autre part, le législateur a sauvegardé le principe de la liberté et de la volonté individuelle en matière de contrat. Et même dans le sein des groupements organisés il a maintenu le principe de la représentation individuelle, décrétant la possibilité d'un mandat individuel et spécial en matière de représentation des groupements.

Entre ces dispositions et celle qui vise une délibération spéciale du groupement soit pour donner mandat aux représentants, soit pour ratifier une représentation déjà accomplie, il y a une différence. Ces deux délibérations sont toujours collectives, elles se produisent dans les groupe-

ments mêmes et en leur nom. Elles n'ont rien d'extraordinaire au point de vue de la vie sociale du groupement, car ces délibérations spéciales se rencontrent souvent, dans toutes les sociétés.

Mais il n'en va pas de même pour le mandat spécial délégué individuellement par les adhérents à un groupement. Car tout d'abord, si on parle de mandat et de représentation individuelle de chaque membre d'un groupement, on a plus besoin de parler de ce groupement. De plus, le groupement n'existe plus en ce sens que la représentation individuelle supprime la représentation collective et que dans cette représentation il ne s'agit plus de collectivité ni de groupement; il s'agit des individus isolés pris *uti singuli*. La portée considérable de cette disposition s'aperçoit aussitôt qu'on passe à la question des effets de la convention. Même la nature de la convention sera changée et celle-ci va perdre son caractère collectif. Ce ne sera plus ni une convention collective, ni un contrat individuel de travail, ce sera une nouvelle sorte de contrat. La portée de cette disposition légale apparaît plus clairement encore quand on lit les dispositions de l'article 31 K § 1. D'après cet article, sont considérés comme liés par la convention collective de travail, non seulement ceux qui ont donné individuellement mandat spécial pour traiter en leur nom, mais les mandataires mêmes qui ont conclu la convention comme représentants de leurs mandants.

C'est un bouleversement complet de la notion du mandat et de sa nature juridique puisque nous voyons un mandataire s'obliger sous les mêmes conditions et de la même façon que les mandants. Mais ainsi, le mandat ne sera plus le mandat, ce sera une nouvelle sorte de représentation, où les représentants contractent les mêmes obliga-

tions que les représentés. Juridiquement, cette nouvelle situation des représentants n'est pas explicable.

Ainsi nous voyons qu'en dehors de la représentation ordinaire des groupements, en vertu de leurs statuts, le législateur a introduit une innovation juridique en matière de représentation individuelle qui sera difficile à expliquer et qui pratiquement n'aura pas une grande application étant donné le grand nombre des adhérents aux groupements ouvriers, où l'application de cette disposition sera physiquement impossible.

Voilà comment le législateur a créé une situation juridiquement inexplicable dans son éternel souci de la liberté individuelle .

Pour achever de préciser la conception légale de la représentation dans les conventions collectives, il faut bien séparer l'idée de la représentation d'un groupement comme tel, et la représentation de chaque membre du groupement. Mais là encore, il ne faut pas s'imaginer que ses représentants resteront fixés dans un simple rôle de pure représentation, quand ils contractent au nom des groupements. Théoriquement, les représentants d'un groupement personne morale se trouvent liés par les actes conclus au nom de leur groupement aussi bien que ce groupement même. Voilà où nous ne sommes pas d'accord avec certains auteurs qui pensent que les représentants dans les contrats collectifs n'ont à prendre aucun engagement individuel (1) devant être considérés comme les agents, commis ou serviteurs qui ne sont liés à la personne morale que par un louage de service. Voilà où le législateur a commis la faute d'introduire l'idée de représentation directe même dans la notion de la représentation en vertu du mandat. Car il

(1) RAFAŁ op. cit. p. 126,

est aussi difficile d'admettre la représentation directe dans la notion de mandat qu'il est difficile d'admettre un mandat dans la représentation de la personne morale. En effet, pour donner un mandat il faut déjà une volonté, et en dehors du représentant lui-même, la volonté de l'être moral devient introuvable (1).

Il y a encore une chose très intéressante à remarquer à propos de cette idée de représentation. Dans l'article 31 K la loi parle de la représentation des groupements en vertu de leurs stipulations statutaires. Si on considérait les statuts d'un groupement comme l'acte constitutif même de la personne morale, on se demanderait si le législateur n'a pas accepté la théorie allemande exposée surtout par Gierke et Laband, la théorie de l'*organe* en matière de représentation, où la qualité de l'organe découle de la constitution de la personne morale, en incarnant sa vie juridique tout entière (2). Pourtant nous pensons que le législateur est resté sur le terrain de la théorie de la représentation légale où le représentant est soumis aux règles de la loi qui détermine les conditions de son fonctionnement, mais représente simplement les mouvements extérieurs de l'activité de la personne morale. Seulement, d'après nous, la différence ne sera pas grande entre ces théories aussitôt qu'on prendra la stipulation statutaire des groupements, comme base organique de la notion de représentation dans les conventions collectives. Nous ne voulons pas développer davantage cette idée de représentation en matière de contrat collectif de travail. Ce que nous avons voulu souligner seulement, c'était son importance au point de vue légal et les difficultés que la loi a fait surgir avec ces

(1) MICHOUX op. cit. p. 130.

(2) MICHOUX op. cit. p. 133.

dispositions de l'article 31 b. Maintenant nous passerons aux effets et aux sanctions de conventions collectives.

§ 2. — *Des effets de la convention.*

Les conventions collectives de travail sont une source d'obligations comme tous les contrats. Quelles sont ces obligations ? Comment sont-elles sanctionnées ? Voilà les principales et les véritables questions dans le domaine des conventions collectives. Pour y répondre, il faut distinguer deux ordres d'idées différents. Il y a la question des groupements professionnels parties à la convention. Et il y a ensuite la question des individus soumis aux clauses de la convention. La convention collective ne produit pas les mêmes effets envers les groupements et les individus.

Il y a une différence juridique entre ces effets, comme il y a une différence entre un groupement et un individu.

Les obligations à la charge des groupements parties à la convention sont toujours des obligations collectives. Celles-ci se distinguent par deux traits particuliers : elles ne se décomposent pas n'étant pas une simple juxtaposition des liens individuels. Et elles sont relatives au patrimoine social des groupements.

D'autre part, les obligations individuelles se différencient de celles-ci parce qu'elles atteignent directement l'individu dans son activité économique, et que leur naissance n'est pas causée directement, mais seulement occasionnée par la convention collective de travail. Il y a donc un grand intérêt pratique à établir cette différence entre ces deux sortes d'obligations et à les mettre chacune à leur place.

Commençons par les obligations collectives :

a) **Les obligations collectives.**

Les obligations individuelles qui incombent à chaque associé ne sont pas complètes par elles-mêmes et on ne peut les dégager que pour les besoins de l'analyse. Pour avoir un sens, ces obligations doivent être rapprochées de celles qui ont été assumées par tous les membres du même groupement. C'est donc à tort que l'on veut faire découler de la convention collective, à la charge des membres des groupements qui y ont figuré, des obligations individuelles. L'individu n'est tenu que dans le groupe et comme unité constitutive du groupe. On ne peut l'atteindre sans atteindre le groupe tout entier, seul responsable de l'exécution du contrat, quelles que soient les formes qu'elle doit revêtir.

D'un autre côté, l'origine des obligations collectives se trouve dans la base de la convention et dans les intentions dont les parties étaient inspirées au moment de la conclusion de la convention. C'est l'intérêt des collectivités contractantes qui était son origine, et la volonté commune d'établir une véritable réglementation contractuelle qui était la base. Et c'est pourquoi l'intérêt principal de la convention collective réside dans les obligations collectives et dans la responsabilité civile des groupements. Les obligations collectives sont donc une conséquence naturelle de l'activité collective des groupements qui sont parties à la convention.

Nous n'envisageons ici que le côté principal de cette activité collective, celui qui consiste dans l'élaboration des tarifs et la réglementation des conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels,

(1) RAFAL op. cit. p. 156,

Ce sera de nature à faciliter notre étude, à nous permettre de voir plus clairement les effets juridiques de la convention et surtout la nature des obligations collectives.

Quand il s'agit des obligations collectives, il ne faut pas oublier en premier lieu qu'elles ne sont pas susceptibles d'être divisées et qu'elles sont toujours relatives au patrimoine social. Mais il n'y a d'obligations collectives que lorsqu'il s'agit de groupements doués d'une personnalité et d'une capacité civile assez déterminée. Pourtant, on pourrait se demander si les obligations, dont l'exécution nécessite un fait personnel de la part des membres du groupement, ne seraient pas applicables aussi au groupement non personnalisé. Nous n'avons qu'à rappeler ce que nous avons dit à propos de ces groupements (1) pour voir comment ces groupements sont peu compatibles avec la notion de contrat et d'obligation. Ici, nous voulons souligner que, même d'après la loi de 1919, et malgré toute apparence contraire, on ne pourrait pas conclure à une capacité de s'obliger des groupements non personnalisés, de même qu'on ne peut conclure à leur capacité de contracter. Quant aux groupements doués de personnalité, on se trouve parfois en présence de deux catégories d'obligations que nous venons de signaler : obligations relatives au patrimoine social et obligations dont l'exécution nécessite un fait personnel de la part des individus. C'est surtout quand il s'agit des ouvriers que cette distinction apparaît (2). Ici, il faut distinguer que c'est théoriquement qu'on peut faire ces différences. Pratiquement, toutes les obligations collectives se résolvent en dommages-intérêt qui pèsent précisément sur le patrimoine social

(1) V. *supr.* chap. 11, par. 2.

(2) *RAFAL op. cit.* p. 166.

du groupement. Ainsi, nous voulons retenir la différence posée plus haut pour mieux déterminer les obligations collectives, au point de vue de leur portée et de leur sanction juridique.

Les obligations collectives peuvent naître de la convention collective par un fait dû au groupement même ou par les faits dus aux individus membres des groupements. Ainsi, si le groupement a contracté une promesse de ne pas faire grève, en la proclamant elle fait une dérogation collective à la convention. Les ouvriers qui cessent le travail après la conclusion des contrats individuels dérogent à la convention par un fait individuel. On pourra généraliser de cette manière toutes les dérogations à la convention collective.

Nous avons dit que l'obligation collective ne porte que sur les groupements ; elle n'atteint pas les individus. Mais d'autre part, les dérogations individuelles, n'atteignent pas la collectivité, c'est-à-dire le groupement. Pour que le groupement soit atteint par les dérogations de ses membres à la convention il faut que ces dérogations se produisent collectivement. Nous considérons donc qu'une dérogation, par exemple, la cessation de travail d'un ouvrier, membre d'un syndicat, ne fera pas naître une obligation collective atteignant le syndicat même. Pour que la responsabilité collective du groupement prenne naissance, il faut que la cessation de travail soit collective et il faut qu'elle soit le fait de la majorité des membres du groupement. N'importe que cette dérogation collective ait été provoquée par une décision du groupement, ou qu'elle soit le fait d'un mouvement spontané des ouvriers. C'est bien la collectivité qui en est responsable et le groupement ne pourra pas se dégager de cette responsabilité.

Il est vrai, du reste, que les dérogations individuelles à la convention collective du travail, sont presque impossibles dans l'état actuel des choses. Le syndicat, pour les supprimer, a des moyens à sa disposition, comme la mise à l'index, l'expulsion du syndicat, etc... Et comme ces dérogations individuelles représentent plutôt des actes d'indiscipline contre les syndicats, leur suppression est plus intéressante pour le syndicat que pour le patron même. L'intérêt du patronat comme de l'autre partie à la convention est plutôt porté sur la généralité de ces mouvements dérogatoires que sur des faits isolés. Et il est plus qu'évident que le patronat ne mettra en mouvement son droit de créance envers le syndicat partie à la convention que dans les cas où les dérogations individuelles à la convention deviennent nombreuses et importantes. Donc on peut dire que l'obligation collective du groupement doit être entendue dans un sens général, et sous une forme tout à fait collective. C'est dans ce sens que l'article 31 s. pose d'une façon générale le principe de l'obligation des groupements parties au contrat, en disant que ces groupements sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention. C'est l'effet général de toutes les conventions, c'est l'obligation principale de tous les groupements.

Comme on voit, cette obligation est de nature négative. Elle consiste à ne rien faire contre les dispositions de la convention. Et avec cette obligation nous pouvons nettement distinguer deux groupes d'obligations ou de droits réciproques qui naissent de la convention collective : celui des droits et des obligations entre les parties, dont le fondement est dans la convention même et celui des rapports

avec ses propres membres, dont le fondement est antérieur ou postérieur à la convention, qui peut naître à propos de la convention, mais dont la naissance n'est pas causée par la convention même.

Les engagements collectifs ne présentent aucun obscurité et leur interprétation ne pourra soulever des difficultés. Mais il n'en est pas de même des obligations individuelles qui, théoriquement, ne pourraient prendre naissance qu'à propos de la convention seulement. La loi de 1919, gardien jaloux de la volonté individuelle dans le domaine des contrats collectifs, a soulevé des difficultés en créant une situation spéciale des individus vis-à-vis de la convention collective. Nous reparlerons de cette situation singulière un peu plus loin et ici nous voulons exposer comment ces obligations individuelles sont couvertes, pour ainsi dire, et absorbées par les obligations collectives des groupements.

Nous avons dit que d'après la loi, toutes les obligations collectives des groupements se réduisent d'une façon générale à une exécution loyale des conditions de la convention. Cette exécution peut être compromise à deux moments différents et sous deux formes différentes. Tout d'abord, la dérogation à la convention peut être faite au moment de la conclusion de contrats individuels de travail. Il peut arriver que les membres d'un syndicat concluent des contrats individuels avec un patron signataire de la convention, à un tarif inférieur à celui fixé par la convention. La dérogation à la convention peut aussi se produire après la conclusion des contrats individuels qui n'ont pas dérogé à la convention. C'est l'abandon du travail par les ouvriers, soit dans une grève, soit dans un mouvement moins important, qui empêche l'exécution de la convention.

Ces deux situations différentes mettent en relief la nature et la sanction des obligations collectives des groupements et des obligations des individus membres des groupements en question. Dans le premier cas, les dérogations sont accidentelles, n'ayant pas de caractère général et ne mettant pas en question la responsabilité collective des groupements engagés dans la convention. La question de ces dérogations, au moment de l'application de la convention collective, et de leurs sanctions, restera une question d'ordre intérieur pour les groupements. C'est le droit des groupements de les supprimer. C'est plutôt leur droit d'actionner leurs membres qu'ils ne sont exposés à être actionnés eux-mêmes. Aucune partie à la convention ne pourra mettre la responsabilité de ces dérogations à la charge de l'autre, excepté le cas où la convention est signée par un seul employeur, qui vient à déroger à la convention. La seconde dérogation, effectuée par l'abandon de travail ou par le refus de donner le travail (lock-out), ne présente pas les mêmes solutions théoriques.

Evidemment nous pensons toujours à un abandon de travail en masse ou à un refus de travail à tout un groupe d'ouvriers. Dans cas, la responsabilité collective des groupements prend toute sa plénitude, et c'est le cas le plus important des effets de la convention collective. Il correspond à l'engagement des syndicats de ne pas faire la grève, ou à l'engagement des patrons de ne pas licencier les ouvriers en masse.

Mais la question pourtant n'est pas aussi simple qu'on pourrait se l'imaginer à première vue.

D'abord on ne trouvera pas légale une convention qui obligera définitivement l'ouvrier de travailler dans une usine sans pouvoir en sortir et sans pouvoir mettre fin à

un contrat individuel. Ce serait entraver la liberté du travail, sans parler encore du droit de grève. Mais, d'autre part, la cessation du travail qui aurait pour but de faire pression sur le patron pour lui imposer la réintégration d'ouvriers révoqués pour actes de sabotage, par exemple, on ne saurait dire non plus que ce droit de grève ou cette liberté de travail peuvent dépasser leurs limites et se transformer en abus de droit. Parce que c'est bien abuser de leur droit de grève si les ouvriers cherchent à imposer, dans l'intention de nuire, sans aucun intérêt professionnel, certaines conditions au patron. Car, comme tous les autres, le droit de grève doit avoir été concédé dans un but déterminé. Il doit être pourvu d'une finalité qui s'identifie avec les intérêts professionnels des ouvriers ou des employés. C'est pour la sauvegarde de ces intérêts que le droit de coalition leur a été accordé et c'est seulement s'ils le font servir à cet usage qu'ils auront carte blanche, et qu'ils pourront prétendre échapper à toute responsabilité à raison des faits de grève (1).

Mais d'autre part, nous ne considérons pas, comme certains auteurs, que cette cessation de travail sera interdite aux ouvriers, pour amener le patron à augmenter les salaires, ou à diminuer les heures de travail (2). Car si la grève est un droit, et si elle a pour but d'améliorer les conditions de travail pour les ouvriers, ce but se dégagera bien dans un mouvement pour l'augmentation de salaire où l'ouvrier reste toujours sur le terrain de ses intérêts professionnels. Certainement, la solution ne sera pas la même pour le cas où la convention collective contiendrait pour les ouvriers l'obligation de ne pas faire la grève jusqu'à

(1) JOSSEKAND. - De l'abus des droits p. 27.

(2) RAFAL op. cit. p. 160.

certain délai, ou même de ne pas faire grève pour une augmentation de salaire. La grève étant un droit, l'ouvrier pourrait renoncer à en user et cela peut être l'objet d'une convention. Ce sera une obligation comme toutes les autres. Mais c'est une question tout à fait différente, et pratiquement on ne verra pas beaucoup de conventions collectives de travail où figurera une clause interdisant aux ouvriers le droit de grève. Il sera difficile de trouver une organisation ouvrière qui prendra l'engagement de renoncer à de pareils droits, conquis du reste avec tant d'effort.

*b). Les effets de la convention
envers les individus.*

Dans le paragraphe précédent nous avons dit que les obligations des individus ne peuvent pas théoriquement prendre naissance dans la convention collective, soit qu'il s'agisse des rapports juridiques entre les groupements et leurs membres, soit qu'il s'agisse des rapports entre les membres eux-mêmes. Nous avons dit également que leur origine est en dehors de cette convention. Pour nous, la source de ces obligations n'est point la convention collective qui ne leur donne que l'occasion de se mettre en relief. Leur source originaire est le contrat de société qui lie les membres d'un groupement. Ce contrat, ce pacte social préalable à la convention collective, est le statut du syndicat ou autre groupement. C'est dans ce pacte social qu'il faut chercher la source de toutes les obligations existant entre les membres d'une collectivité (1).

D'autre part, c'est ce pacte social qui est le régulateur des obligations des individus adhérant postérieure-

(1) RAFAEL, op. cit. p. 163.

ment à un groupement partie à la convention. Seulement, il est ici postérieur à la convention collective. L'engagement des individus envers l'autre partie au contrat est contenu dans l'engagement collectif de leur groupement. Ils ne s'engagent donc pas envers l'autre partie en tant qu'individus mais en tant que membres du groupement. Ainsi leurs engagements individuels se trouvent couverts par un engagement collectif en qui s'exprime le sens du groupement et de l'organisation. L'individu n'est pas engagé autrement que comme membre d'un groupement, et pour sa part virile ; part morale dans les associations et les groupements professionnels, pécuniaire dans une association à patrimoine collectif. Mais en dehors de cela, tout ce qui rentre dans l'exécution de la convention collective se traduit dans ses obligations envers son groupement dont l'origine contractuelle est dans le pacte social du groupement.

Cette situation claire dans la théorie est un peu embrouillée par deux dispositions de la loi du 23 mars 1919 : la première est relative aux engagements individuels par les mandats spéciaux de l'article 31-B et l'autre à la tacite reconduction concernant les membres des syndicats d'après l'article 31-H, paragr. 2. Par ces deux dispositions le législateur a fait un effort inutile pour éliminer les obligations individuelles des engagements collectifs du groupement.

Nous considérons que ces dispositions ont plutôt obscurci qu'éclairé la situation des individus membres de groupements dans les engagements collectifs et dans la convention. Etant donné que les engagements des groupements contiennent déjà les engagements individuels de leurs membres, et que les groupements, surtout quand il

s'agit des groupements personnalisés, assument toute la responsabilité civile résultant de la convention pour eux et leurs membres, il n'était pas opportun de compliquer cette situation par un dédoublement des engagements où les membres des groupements s'engagent comme tels et encore pris *uti singuli*.

La convention collective de travail, d'après la loi même est un contrat dont les parties sont les groupements professionnels. Les engagements individuels par la convention collective ne sont possibles que du côté des employeurs. Les groupements, dans le sens juridique du mot, traduisent la notion d'une collectivité organisée dont les engagements ne laissent pas de doute sur les engagements de leurs membres. Or, les individus dont les groupements sont partie à la convention collective se voient engagés par le fait de l'engagement de leur groupement.

Il était donc inutile de doubler cet engagement par le procédé d'une tacite reconduction, qui, du reste, est plutôt une reconduction de forme que de fait. La même objection peut être faite à propos des engagements individuels par les mandats spéciaux qui réduisent la convention collective de travail à un simple contrat d'embauchage.

Surtout la situation juridique du contrat conclu par des représentants, mandataires spéciaux de tous les membres du groupement, ne sera plus pareille à celle de la convention collective, de laquelle elle diffère sur deux points. Tout d'abord les engagements se produiront individuellement, par l'effet des mandats délivrés par les membres du groupement. Et au lieu d'une convention collective, on aura un certain nombre de contrats individuels juxtaposés, mais indépendants l'un de l'autre.

D'autre part, et par l'effet de ces engagements individuels, les obligations qui naissent sont portées sur la tête de chaque membre, individuellement et indépendamment des autres. Il n'y aura donc que des obligations individuelles.

Ainsi, les traits les plus caractéristiques de la convention collective disparaîtront complètement, et au lieu de voir le groupement engagé par la convention collective, on ne verra que ceux qui ont donné le mandat à leurs représentants de les engager.

Le législateur a donc créé encore une difficulté avec son éternel désir de garder intact le principe de la volonté individuelle en matière de contrat, même au sein des groupements qui représentent une personne morale déterminée. Mais, en dehors de ces deux cas, on ne trouvera pas la possibilité d'engagements individuels dans la convention collective. C'est surtout à propos des sanctions de ces engagements qu'on verra combien ils sortent du cadre de la convention collective et combien ils sont séparés et indépendants de cette convention. Seulement, ici, il faut préciser la distinction entre les engagements individuels effectués par les mandats spéciaux et les engagements acceptés par la tacite reconduction des membres d'un groupement. Car si ces premiers sont maîtres des obligations individuelles de chacun des engagés et créent une situation juridique soumise tout à fait aux règles de droit commun, la tacite reconduction ne produira pas le même effet. Ainsi, au cas de dérogation aux engagements conclus par les mandats spéciaux, les obligations ne prendront naissance qu'individuellement, et leurs sanctions ne seront effectuées que contre les individus pris « *uti singuli* ». Le groupement n'aura rien à faire avec ces obligations, de mê-

me qu'il n'a été pour rien dans ces engagements. Le patrimoine du groupement non plus ne servira en aucune façon à garantir ses obligations. Voilà où le souci de la liberté individuelle a compromis la nature de la convention collective de travail, en séparant les membres de leur groupement.

Tant que les membres d'un groupement engagés dans la convention collective par la tacite reconduction auront leurs engagements individuels réalisés dans l'engagement du groupement même, de leur côté les dérogations à la convention entraînent la responsabilité du groupement entier. Seulement cette tacite reconduction, qui peut se produire relativement aux membres d'un groupement partie à la convention ou d'un groupement adhérent ultérieurement à la convention, ou à ceux qui postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement (les trois cas de la tacite reconduction de l'article 31-K), fait naître une singulière situation juridique, surtout pour les deux premières catégories de membres.

Tout d'abord la loi a créé une distinction inutile entre les engagements du groupement et les engagements de ses membres. Inutile parce que les engagements des groupements continuent en vérité ceux de leurs membres et nous ne voyons pas comment le groupement pourrait prendre des engagements sans engager ses membres.

D'un autre côté, si les membres d'un groupement s'engagent individuellement, le groupement n'a rien à voir avec ses engagements. De plus, les engagements des membres d'un groupement par tacite reconduction rendent doubles les engagements de ces derniers. Ils se sont engagés comme membres de groupement collectivement et ils s'engagent encore par la tacite reconduction. Car nous

pensons que la tacite reconduction ne peut produire que des engagements individuels. Les conséquences juridiques de cette situation sont claires. Les sanctions des dérogations à la convention seront portées contre le groupement, mais elles seront portées aussi contre les membres individuellement. Leurs obligations seront garanties non seulement par le patrimoine du groupement, mais par leur patrimoine personnel et à condition de connaître leurs noms il n'y aura aucune difficulté à réaliser ces garanties. Nous pensons que cela suffit pour démontrer l'inefficacité de ces dispositions de la loi et l'incompatibilité qui existe entre les obligations individuelles et les obligations collectives.

Ainsi nous voyons qu'en dehors des obligations collectives il est presque impossible de parler d'autres obligations en matière de conventions collectives. Cette vérité apparaîtra plus clairement dans la question des sanctions de la convention collective.

Ici nous voulons souligner que les obligations individuelles ne prennent pas naissance dans la convention collective, qui n'est la source que d'obligations collectives. Les engagements individuels naissent ou du pacte social des groupements dont ils sont les membres, ou des engagements individuels en vertu des dispositions de l'article 31-B et 31-K de la loi de 1919 que nous venons d'examiner. Il reste encore la question des obligations des membres d'un groupement envers les membres du groupement — autre partie. Notre opinion ne changera pas, même à propos de cette question. Le pacte social restera toujours la source principale de ces obligations, car le fait d'une dérogation individuelle à la convention ne changera nullement la position des membres du groupement ni leurs

relations juridiques avec celui-ci. Même au cas d'actions dirigées contre eux, ils auront une exception, et ils seront toujours couverts, en vertu du pacte social, par le groupement et par sa responsabilité collective.

c) Les sanctions de la convention.

Toutes les obligations d'un groupement dans une convention collective, au moins celles qui peuvent être sanctionnées, sont des obligations négatives. C'est la disposition générale de l'article 34-S que les groupements sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention. Seulement il sera toujours difficile, dans un procès, de prouver une action positive d'un groupement dirigée dans le sens d'une dérogation collective à la convention (1). Avant les deux lois que nous étudions ici, même avec la supposition d'une preuve apportée, l'insolvabilité des syndicats créait des difficultés et l'impossibilité de sanctionner les obligations des groupements. Les moyens proposés pour aplanir ces difficultés étaient nombreux et différents. Pourtant on peut les classer d'après deux tendances : 1° Accroître la capacité civile des groupements professionnels, notamment des syndicats (2). Cette tendance se trouvait dans les projets de la loi Dussausay-Dansette et surtout dans celui de Waldeck-Rousseau-Millerand. Cet accroissement de capacité pouvait se produire si on donnait au syndicat pleine et entière capacité d'acquérir meubles et immeubles, et l'autorisation de se rendre propriétaire d'actions des coopératives de production ou de crédit créées par lui-même (3) — capacité commerciale ; 2° la seconde ten-

(1) PIROU. - Op. cit. p. 242.

(2) PIROU, p. 249.

(3) PASSAMA. - thèse - Pic - op. cit. p. 310 et suivantes,

dance cherchait à tourner la difficulté en remplaçant la responsabilité collective par la responsabilité individuelle et la responsabilité civile par la responsabilité pénale. Dans ce sens on pourrait citer les attendus d'un jugement de la deuxième Chambre de Montpellier, du 20 février 1908, où on donne à l'ouvrier victime des agissements et des décisions arbitraires d'un syndicat, « une action non seulement contre cette association, mais encore contre le président et autres représentants dudit syndicat qui ont pris une part active à ces agissements ».

Ces deux tendances se trouvent combinées dans nos lois : La loi du 12 mars 1920 a élargi les capacités civiles du syndicat et celle du 28 mars 1919 a complété la responsabilité collective des groupements par la responsabilité individuelle de chacun de leurs membres. Les sanctions qui garantissent les obligations naissant de la convention collective de travail se trouvent dans les articles 34-T et 34-V de la loi de 1919. Le premier est relatif à l'action collective des groupements; le second aux actions individuelles des membres exercées par leur groupement.

Les actions collectives des groupements sont envisagées par la loi de telle façon qu'elles n'appartiennent qu'au groupement capable d'ester en justice. Le législateur n'a donc tenu compte que des groupements doués de la personnalité morale. En réalité, dans l'état de droit actuel, le syndicat est le seul groupement qui ait sa personnalité déterminée. Ainsi nous voyons que, dans la convention collective en matière de sanctions, il n'y a qu'un seul groupement qui puisse jouer un rôle actif, c'est le syndicat. Il peut intenter des actions en dommages-intérêts aux

autres groupes parties à la convention, aux membres de ces groupes, à ses propres membres ou à toutes personnes liées par leurs conventions qui violeraient les engagements contractés (1).

Comme nous l'avons dit, le législateur a définitivement consacré la notion du groupement — personne morale en matière de conventions collectives de travail. Seulement ces dispositions qui concernent les sanctions des conventions ne sont pas conformes aux dispositions de l'article 3, où le législateur a défini la nature de la convention. Tandis que, d'après cet article, la convention peut être conclue par l'importe quel groupement, ce qui signifie que n'importe quel groupement peut s'engager par la convention, les art. 31-B, 31-N, 31-V écartent tous les groupements qui ne sont pas capables d'ester en justice. Autrement dit, la loi permet à tous les groupements de conclure des engagements contractuels et de créer le rapport juridique avec les autres personnes, mais quand il s'agit de sanctions et des obligations naissant de la convention ou des engagements conclus, il n'y a qu'un groupement qui compte : c'est celui doué de la personnalité morale. Ainsi nous voyons clairement cette grande controverse des deux dispositions de la loi qui nous a permis de conclure que dans les conventions collectives de travail il n'y a qu'un seul groupement professionnel qui peut s'engager : c'est le syndicat, et par conséquent la convention collective de travail n'est en réalité qu'un contrat syndical.

D'autre part le législateur n'était pas plus heureux dans les dispositions de la loi qui concernent les rapports juridiques individuels et leurs sanctions.

(1) RAFAL - Op. cit. p. 265.

Tout ce qui se rapporte à cette question est contenu dans un seul article, très bref et très insuffisant pour liquider cette importante question. C'est l'article 31-N, qui est ainsi rédigé : « Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés. » Et c'est tout.

Nous savons combien cette question des rapports individuels et de leurs sanctions était compliquée et difficile pour la doctrine et pour la jurisprudence. C'est que ces rapports ne sont pas aussi simples et qu'ils ont une nature spéciale à cause des différentes manières dont ils se placent dans la convention collective de travail. Nous savons que les individus peuvent être envisagés, dans une convention collective de travail, de quatre façons différentes : au point de vue de leurs rapports juridiques avec leurs groupements ; au point de vue de leurs rapports avec les autres membres de ce groupement ; au point de vue de leurs rapports avec un groupement, autre partie à la convention, et enfin au point de vue de leurs rapports avec les membres de cet autre groupement.

Nous avons dit, en ce qui concerne les rapports juridiques d'un groupement, qu'on pouvait les classer en deux groupes :

a) Groupe de rapports directement contractuels (1) qui naissent directement de la convention collective ;

b) Les rapports indirects qui naissent à propos de la convention, mais qui ont leur source en dehors de celle-ci. Les obligations individuelles rentrent dans ce deuxième groupe de rapports juridiques. C'est pourquoi les dérogations individuelles à la convention collective ne sont pas

théoriquement des dérogations à la convention, mais aux obligations contractées ailleurs, dans un autre contrat dont les clauses peuvent s'appliquer par rapport à la convention. Nous insistons sur ce fait qu'en matière de convention collective, il n'y a que des dérogations collectives (1). Si le législateur a pourtant sanctionné certaines obligations individuelles à propos de cette convention, c'est qu'il a pris l'effet pour la cause, car si la convention collective peut occasionner des obligations individuelles, elle ne peut pas en être la cause directe. Du reste, si la convention collective, œuvre juridique des groupements professionnels, représente une charte ou un règlement des conditions de travail, et si cette charte est de nature à s'imposer à la volonté individuelle, c'est que sa nature exclut cette volonté et qu'elle pose des conditions auxquelles il faut se soumettre. C'est que la convention collective de travail prend, comme l'avait dit M. Duguit, la position d'une institution de droit objectif dans le domaine des relations contractuelles des salaires, où elle s'impose à la façon d'une loi, au nom d'une volonté collective de la profession représentée par les groupements professionnels. C'est que ce groupement a le droit de prescrire les règles de la vie professionnelle de ses membres, d'après ses statuts et en vertu de la loi. Ainsi nous voyons que la convention collective puise ses forces et son autorité d'un côté dans la loi et de l'autre dans la volonté de chacun des individus dont la forme collective est réalisée dans leur groupement professionnel.

Les stipulations statutaires représentent, dans les formes prescrites par la loi, le pouvoir de régler les relations et les mouvements professionnels en vertu du consente-

(1) LOTMAR. - Arbeitsvertrag I. p. 765.

ment de chaque individu adhérant au groupement. Et si les membres ont prêté à leur groupement leur volonté d'agir et de rédiger les actes collectifs concernant l'intérêt professionnel, c'est qu'ils ne peuvent plus, une fois ces actes accomplis, s'y dérober. C'est pourquoi nous considérons que les dérogations individuelles à la convention collective représentent, en dernier lieu, la renonciation des individus aux actes de leur propre volonté, et aux obligations qui, les concernant eux-mêmes, touchent encore aux intérêts des autres associés. Et ces intérêts représentent en réalité l'intérêt professionnel collectif. Mais comme la loi a déjà fait des exceptions à la conception collective de la convention de travail, en instituant à côté des engagements collectifs, par l'intermédiaire des groupements professionnels, les engagements individuels de chacun des membres de ces groupements, il était inévitable de donner des sanctions à ces engagements individuels. Seulement l'article 31-U les donne d'une façon générale en instituant une action en dommages-intérêts au profit de toutes les personnes liées par une convention, contre toutes les autres personnes ou groupements qui pourraient violer à leur égard les engagements contractés.

Ces sanctions individuelles sont garanties par la loi dans l'article 31-V, qui contient une disposition indirecte d'après laquelle les personnes intéressées, membres d'un groupement, peuvent s'opposer à l'exercice de leur action individuelle de la part de leur groupement. Comme cela nous voyons que le pouvoir des groupements d'exercer toutes les actions en faveur de chacun de leurs membres est facultatif.

Mais, d'un autre côté, le législateur a assuré l'intervention dans l'instance des groupements intéressés, à raison

de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter, comme le dit l'article 31-V, al. 2. Il y a donc deux sortes de sanctions d'après la loi, comme il y a deux sortes d'obligations : les actions collectives peuvent être exercées seulement par les groupements capables d'ester en justice. Les actions individuelles sont exercées soit par les groupements, soit par les individus. Mais elles ne sont jamais exercées par un groupement, si ce n'est pas la volonté de la personne intéressée. Quant aux actions, la loi ne prévoit que l'action en dommages-intérêts.

On peut conclure aussi que l'action en exécution peut être accordée aux parties intéressées dans le cas prévu par l'article 31-C, qui prescrit de ne rien faire contre l'exécution loyale de la convention. Ce qui traduit le principe fondamental de droit positif français : que les contrats doivent être exécutés de bonne foi (1). Il est évident que, d'après cet article, les parties intéressées auront toujours une action en exécution contre ceux qui auraient violé les engagements contractés.

Ainsi nous pouvons dire, en résumé, que les dispositions de la loi concernant les sanctions de la convention collective de travail instituent deux actions : l'action collective et l'action individuelle. L'action collective n'appartient qu'au groupement capable d'ester en justice. Ces groupements peuvent intenter une action collective en leur nom propre aux autres groupements, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres et à toute personne liée par la convention.

Pour avoir cette action, les groupements n'ont pas besoin d'une preuve spéciale que leur intérêt est engagé. Il suffit que la partie actionnée viole les engagements con-

(1) RAFAEL. - Op. cit. p. 265.

tractés, c'est-à-dire que toute infraction à la convention, sans examen des intérêts lésés, donne le droit d'actionner au groupement faisant contre-partie à la convention. Ainsi la question d'intérêt en matière de collectivités parties à la convention, envisagée jusqu'à présent par la jurisprudence au point de vue du droit d'action du groupement professionnel ne se pose plus. De plus, le législateur a donné le droit au groupement d'exercer toutes les actions en faveur de chacun de ses membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Désormais, d'après l'article 31-V, les groupements auront un mandat légal pour exercer les actions individuelles de leurs membres.

Seulement, et encore à cause du principe de la liberté individuelle, le législateur a donné l'action en dommages-intérêts à toutes les personnes liées par la convention contre toutes les personnes et tous les groupements qui auraient violé à leur égard les engagements contractés. L'inconvénient est que cette action individuelle existe parallèlement avec l'action collective. De plus le groupement pourra, au cas d'opposition à son exercice des actions de ses membres lésés, intervenir chaque fois dans l'instance engagée par une action individuelle en vertu de l'al. 2, article 31-V.

Ainsi cette dualité d'actions sera plutôt nuisible que profitable au développement de la convention collective.

Enfin nous pouvons ajouter, à propos des sanctions de la convention collective, qu'il ressort de toutes les dispositions de la loi, que les dérogations à la convention collective ne provoquent pas la nullité des actes dérogatoires; elles donnent seulement droit aux dommages-intérêts.

Le seul cas de nullité, excepté celle de forme, c'est le cas prévu par l'article 31-P, où la convention est nulle

quand elle contient la clause par laquelle les employés ou employeurs renoncent à la faculté de répudier la convention dans les formes prévues par les par. 2 et 3 de l'article 31-K. Nous avons vu que ces deux paragraphes parlent de la tacite reconduction et du droit des membres d'un groupement de répudier la convention conclue par leur groupement en se retirant de celui-ci dans la forme prescrite par le même article. Cette nullité est absolue.

Enfin il y a encore une question très intéressante que la nouvelle loi a résolue positivement. C'est la question de la dérogation à l'art. 1006 du code de procédure civile, relatif à la clause connue sous le nom de clause compromissoire. Dans son art. 31-X, la loi a permis cette clause, déclarant valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de la convention.

Ainsi est définitivement close cette question qui a soulevé dans la doctrine certaines difficultés à cause de l'impossibilité de la clause compromissoire dans les contrats.

d) **Les effets de la convention et les tiers.**

L'article 31-A établit une présomption de volonté dans la convention collective en disposant que les personnes liées par la convention sont tenues, sauf stipulation contraire, d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers. De telle sorte que dans le cas où le contrat collectif ne contient pas de clauses expresses stipulant qu'il recevra application même à l'égard des tiers, ces dispositions s'appliqueront aux contrats in-

dividuels conclus entre les personnes liées par la convention et les étrangers. Mais, on l'a remarqué, ce ne sera pas en vertu d'une présomption de volonté des deux parties qui seraient censées s'être référées à la convention collective, ce sera parce que, malgré le silence de la convention, les parties ont entendu s'engager à l'égard des étrangers (1).

Cette clause tacite aura le même effet qu'une clause expresse. Le contrat individuel ne pourra pas contenir de stipulations contraires, car une telle stipulation exposerait les dérogants à être actionnés et à payer des dommages-intérêts en raison de l'inexécution des obligations contractées. Cette présomption de l'article 31-A est complétée par les dispositions de l'article 31-R, al. 2. Ce texte dispose que la partie liée par une convention collective qui l'oblige même à l'égard des tiers et qui aurait accepté à l'égard de ceux-ci des conditions contraires aux règles déterminées par la convention, peut être civilement actionné à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Le texte ne dit pas par qui ces actions pourront être exercées, mais il n'y a aucun doute que cette action appartient à la contre-partie envers laquelle ces obligations ont été prises.

§ 3. — *Durée de la convention.*

D'après l'article 31-E, la convention collective de travail peut être conclue sans détermination de durée, pour une durée déterminée et pour la durée d'une entreprise déterminée. En général la loi distingue, au point de vue de la durée : les conventions à durée indéterminée et les conventions à durée déterminée, suivant que les parties n'ont

(1) NAST. - Op. cit. p. 328.

fixé aucun délai d'application ou en ont au contraire assigné un à leur convention.

Le projet de loi de 1906 ignorait les conventions à durée indéterminée, et si les parties n'avaient pas déterminé la durée de la convention, celle-ci devait être considérée d'après ce projet comme liant les parties pour une période d'un an. C'était rendre impossible toute convention à durée indéterminée (1). La loi actuelle a repris le projet de la Société d'Etudes Législatives (2) en admettant la validité des conventions à durée indéterminée, dont les avantages sont incontestables, surtout dans le cas de renouvellement, par tacite reconduction, d'une convention à durée déterminée qui arrive à expiration (art. 31-A).

La différence, au point de vue des effets de la convention, est grande entre les conventions à durée indéterminée et celles à durée déterminée.

L'article 31-K se rapporte en général aux effets de toutes les conventions envers les parties, et les personnes liées par elles. L'art. 31-L, au contraire, s'occupe de fixer et de préciser le lien juridique et les obligations naissant d'une convention à durée déterminée ou d'une convention conclue pour la durée d'une entreprise déterminée. Les effets et les conséquences juridiques ne sont pas les mêmes.

Toutes les conventions à durée indéterminée ont un trait commun : les parties et les personnes liées par cette convention peuvent se dégager. Les groupements d'employeurs ou d'employés ou tout employeur non groupé, partie à une convention conclue ou prorogée par tacite reconduction, pour une durée indéterminée, peuvent se dégager en noti-

(1) NAST. - Op. cit. p. 332.

(2) Projet de la Société d'études législatives, art. 47.

fiant leur renonciation aux parties intéressées un mois à l'avance (art. 31-M). De même, les membres d'un groupement d'employés ou d'employeurs peuvent se dégager de la convention à durée indéterminée en se retirant de leurs groupements respectifs. Mais cette notification de renonciation à la convention de l'article 31-m ne doit pas être effectuée au secrétariat du conseil des prud'hommes ni au greffe de la justice de paix.

Ainsi nous voyons que le mode de renonciation à la convention n'est pas le même pour les groupements que pour leurs membres. Les groupements se dégagent en renonçant directement et en faisant connaître cette énonciation aux parties intéressées; les membres se dégagent indirectement en se retirant de leurs groupements et en le notifiant à l'autorité compétente. Les employeurs isolés parties à la convention sont soumis à la même règle de renonciation à la convention que les groupements.

Les conventions à durée déterminée produisent les mêmes effets que celles à durée indéterminée quand elles ont été prorogées par tacite reconduction. Aux termes de l'article 31-H, à défaut de stipulation contraire, la convention collective à durée déterminée qui arrive à l'expiration, continue à produire ses effets, comme une convention à durée indéterminée (c'est le quatrième exemple de la tacite reconduction dans notre loi).

Toutes les conventions collectives de travail conclues pour une durée déterminée sont soumises à une règle générale: leur durée ne peut être supérieure à cinq années. Seulement ces conventions peuvent toujours produire leurs effets comme une convention à durée indéterminée, après l'expiration et par une tacite reconduction.

Pourtant les membres d'un groupement liés à la convention peuvent renoncer à cette faculté de se dégager de la convention à durée indéterminée ou d'une convention prorogée par tacite reconduction (art. 31-M). Cependant ils ne peuvent pas renoncer pour une durée de plus de cinq années à se dégager d'une convention en cours (art. 31-0).

Quant aux conventions à durée déterminée, les personnes et les parties liées par elles ne peuvent pas s'en dégager en y renonçant, car si la loi permet aux membres d'un groupement de se libérer des obligations naissant d'une convention à durée indéterminée en sortant de ce groupement, *a contrario* ce droit n'existe pas quand la convention est à durée déterminée (1).

On voit encore, dans les dispositions de cette loi sur la durée des conventions collectives de travail, que le législateur a cherché à sauvegarder la liberté individuelle. Ainsi nous voyons que dans l'article 31-L la convention collective, conclue pour la durée d'une entreprise déterminée, engage les groupements parties à la convention sans engager leurs membres. C'est-à-dire que les membres de ces groupements doivent adhérer directement à ces conventions d'après le par. 4, art. 31-L, pour qu'ils y soient engagés.

Il y a entre les par. 1° et 4° une contradiction manifeste (2). D'après le par. 1° sont liés par la convention collective à une durée déterminée : les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils y ont adhéré ultérieurement. Ces obligations atteignant les groupements ne peuvent cependant pas être considérées autrement que les obliga-

(1) NAST. - Op. cit. p. 334.

(2) RAFAL Op. cit. p. 259.

tions qui atteignent définitivement les membres de ces groupements. Pourtant le par. 4 du même article ne considère les membres de ces groupements comme liés par la convention collective que s'ils ont donné leur consentement spécial et direct. La nécessité de ce consentement direct est le résultat du souci du législateur, maintes fois souligné dans le livre, de respecter le plus possible la liberté individuelle (1).

Nous pouvons conclure que la règle proposée par la loi, au point de vue de la durée des conventions, est la suivante : La convention à durée indéterminée expire quand ce sera la volonté des parties. La convention à durée déterminée n'expire qu'à une date fixée à l'avance, mais sa durée ne peut être supérieure à cinq années. Les parties peuvent renoncer seulement à une convention à durée indéterminée, excepté le cas des membres des groupements parties à la convention ou adhérant ultérieurement à celle-ci, qui ont le droit, d'après les par. 2 et 3, art. 31-K, de se dégager de la convention en donnant leur démission au groupement dans un délai de huit jours à dater du dépôt de la convention.

Cependant il y a une différence entre les renonciations individuelles et les renonciations collectives au point de vue de leurs effets. Les renonciations individuelles ne produisent aucun effet sur l'existence juridique de la convention. Les renonciations collectives, c'est-à-dire celles des groupements, peuvent provoquer au contraire la résolution de la convention.

D'après l'article 31-F, la convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, à la charge pour cette partie de

(1) RAFAŁ, p. 260.

notifier sa renonciation à toutes les autres parties un mois à l'avance. Les parties peuvent stipuler une clause contraire. Mais en tous cas la résolution de la convention sera complète au cas où l'une des parties comprend plusieurs groupements d'employés ou d'employeurs, si le dernier de ces groupements d'employés ou le dernier de ces employeurs ou groupements d'employeurs, ont renoncé à la convention dans les formes prévues par l'article 31-L.

La convention à durée indéterminée, comme on le voit, peut être résolue par la volonté des parties. La renonciation doit être effectuée dans les formes prescrites. Quant à la convention à durée déterminée, les volontés des parties n'ont pas le même pouvoir.

RESUMÉ

Après le développement de nos idées sur la convention collective de travail, il ne sera pas inutile de donner un résumé de nos conclusions.

La convention collective de travail, telle qu'elle était prévue par la doctrine, a été bien changée par les dispositions de la loi, et sa notion juridique reste intégralement dans le domaine et sous l'application du droit individuel actuel.

Les deux difficultés principales soulevées dans la doctrine à propos de cette convention : celle de sa nature juridique et celle de ses sanctions, ont trouvé une solution relative dans le texte de la loi.

La convention collective est restée définitivement un contrat innommé dont les sanctions consistent dans des actions soit collectives, soit individuelles.

Les actions collectives sont celles qui appartiennent au syndicat, et elles n'appartiennent qu'à lui, car les autres groupements professionnels ne peuvent pas ester en justice.

Les actions individuelles sont données aux syndiqués et à toute autre personne qui peut invoquer la convention à son profit.

Donc les dérogations à la convention collective ne sont pas frappées de nullité, mais comportent par contre des actions en dommages-intérêts,

Les garanties se trouvent désormais dans le patrimoine collectif des groupements professionnels envisagées par la loi du 12 mars 1920. Ici, comme dans la question des sanctions, le problème est résolu par la notion de la personnalité juridique des groupements. C'est à cette notion que se rattache l'exercice du droit d'actionner comme le droit d'avoir un patrimoine commun. La base est toujours la même : celle de la personne morale.

Enfin la loi a définitivement consacré l'institution juridique de la convention collective de travail, qui certainement ne représente pas une œuvre accomplie et parfaite, mais qui a apporté beaucoup d'atténuation aux difficultés posées par ce problème depuis un demi-siècle.

VU :

Lyon, le 19 Juin 1920.

Le Président de la thèse :

E. LÉVY.

VU :

Lyon, le 19 Juin 1920.

Le Doyen :

L. JOSSERAND.

Permis d'imprimer

Lyon, le 22 Juin 1920.

Le Recteur de l'Académie :

P. JOUBIN.

ANNEXE

a) Loi du 25 Mars 1919.

Art. 31. (L. 25 mars 1919). La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

Art. 31 a. (L. 25 mars 1919) S'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers.

Art. 31 b. (L. 25 mars 1919.) Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu :

Soit des stipulations statutaires de ce groupement ;

Soit d'une délibération spéciale de ce groupement ;

Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 31 c. (L. 25 mars 1919.) La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité.

Elle n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de conseil des prud'hommes, ou si les parties le stipulent, au greffe de la justice de paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat de conseil des prud'hommes ou greffe de justice de paix convenu par les parties.

Elle peut être déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée.

Les parties peuvent convenir qu'elle ne sera applicable, dans le ressort d'un conseil des prud'hommes ou d'une justice de paix, que si elle a été déposée au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Le ou les dépôts de cette convention ont lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Le dépôt, prévu au paragraphe 2 du présent article, doit être considéré comme ayant été effectué lorsque, en vertu des dispositions de la loi du 27 décembre 1892, la convention collective de travail a été dressée par le juge de paix.

Art. 31 d. (L. 25 mars 1919.) Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est valable, soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit

dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés.

A défaut, elle sera valable dans le ressort du conseil des prud'hommes ou de la justice de paix dont le secrétariat ou greffe aura reçu le dépôt de cette convention en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 *c*, et elle ne sera valable dans le ressort d'un autre conseil des prud'hommes ou d'une autre justice de paix que si elle a été déposée par les deux parties au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Art. 31 e. (L. 25 mars 1919.) La convention collective de travail peut être conclue :

Sans détermination de durée;

Pour une durée déterminée;

Pour la durée d'une entreprise déterminée.

Art. f. (L. 25 mars 1919.) La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, à charge pour cette partie de se dégager dans les formes prévues à l'article 31 *m*.

Si l'une des parties comprend plusieurs groupements d'employés ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la renonciation, dans les formes prévues à l'article 31 *m*, du dernier de ces groupements d'employés ou du dernier de ces employeurs ou groupement d'employeurs.

Art. 31 g. (L. 25 mars 1919.) Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

Art. 31 h. (L. 25 mars 1919.) A défaut de stipulation contraire, la convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

Art. 31 i. (L. 25 mars 1919.) Lorsque la convention collective de travail est conclue pour la durée d'une entreprise, si cette entreprise n'est pas terminée dans une période de cinq années, cette convention est considérée comme conclue pour cette dernière durée.

Art. 31 j. (L. 25 mars 1919.) Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification, ainsi que de celle du consentement des parties, au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c.

Art. 31 k. (L. 25 mars 1919.) Sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

1 Les employés et les employeurs signataires de ladite convention ainsi que ceux qui leur ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ;

2 Ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention si, dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu au par. 2 ou au par. 4 de l'art. 31 c, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement, et s'ils n'ont pas notifié celle-ci, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des

prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail. Lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lockout, le délai ci-dessus est réduit à trois jours;

3 Ceux qui sont membres d'un groupement adhérant ultérieurement à cette convention, si, à dater de la notification de l'adhésion prévue à l'article 31 *j*, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les conditions et délais précisés au paragraphe précédent;

4 Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement partie à cette convention;

5 Les employeurs n'appartenant pas à un groupement partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 31 *j*.

Art. 31 l. (L. 25 mars 1919.) Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée, sont seuls liés pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise:

1 Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce que ils ont adhéré ultérieurement à cette convention;

2 Les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu du 1^{er} de l'article précédent, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint:

3 Les employeurs adhérents à la convention en vertu du 5^e de l'article précédent;

4 Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties, à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en le notifiant,

soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail.

Toute convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie.

Art. 31 m. (L. 25 mars 1919). Tout groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, partie à une convention collective de travail « (L. 25 juin 1919), conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée », peut, à toute époque, se dégager en notifiant sa renonciation à toutes les autres parties, groupements d'employés ou d'employeurs ou employeurs non groupés, avec lesquelles il a conclu, et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, sauf stipulation contraire.

Lorsque, en vertu des dispositions de l'article 31 f, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation à cette convention, pour la date notifiée par le premier groupement.

La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement, nonobstant toute convention contraire.

Art. 31 n. (L. 25 mars 1919). Tout membre d'un groupement d'employés ou d'un groupement d'employeurs partie à une convention collective de travail,

Conclue pour une durée indéterminée,

Prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée,

Ou considérée comme étant à durée indéterminée à son égard,

Peut, à toute époque, se dégager, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant de tout groupement partie à la convention et en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, nonobstant toute convention contraire.

Lorsque la convention collective de travail est prorogée par tacite reconduction pour une durée déterminée, tout membre d'un groupement restant partie à cette convention peut se dégager dans la huitaine qui suit la prorogation en se conformant aux conditions précisées ci-dessus.

Ces dispositions s'appliquent à toute personne qui, ayant démissionné de son groupement, est restée liée à la convention.

Art 31 o. (L. 25 mars 1919). Un employé ou un employeur ne peut renoncer, pour une durée de plus de cinq années, à se dégager d'une convention en cours.

Par une stipulation d'un contrat de travail, un employé ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié par la convention.

Toute renonciation d'un employé ou d'un employeur à se dégager d'une convention en cours n'est valable que si elle est notifiée soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de

la convention a été effectué, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Art. 31 p. Est nulle toute convention par laquelle les employés ou les employeurs renonceraient à la faculté de révoquer, dans les formes prévues par les 2^e et 3^e de l'article 31 *k* :

Soit une convention collective de travail ;

Soit un mandat donné collectivement.

Art. 31 q. (L. 25 mars 1919). Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 31 *k*, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Art. 31 r. (L. 25 mars 1919.) Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire.

La partie liée par une convention collective de travail, qui l'oblige, même à l'égard des tiers, et qui aurait accepté, à l'égard de ceux-ci, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Art. 31 s. (L. 25 mars 1919.) Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 31 t. (L. 25 mars 1919) Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés.

Art. 31 u. (L. 25 mars 1919) Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art. 31 v. (L. 25 mars 1919.) Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective de travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

Art 31 x. (L. 25 mars 1919.) Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres, désignés ou à désigner

dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention.

Art. 32. (L. 25 mars 1919.) Toutes les notifications prévues par le présent chapitre sont centralisées au secrétariat ou greffe où a été effectué le dépôt de la convention prescrit par le paragraphe 2 de l'article 31 c.

Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail et des notifications y relatives.

Des copies certifiées conformes pourront lui en être délivrées à ses frais.

Un décret fixe les émoluments des secrétaires et greffiers, le mode de recouvrement des frais et honoraires, le mode de centralisation des notifications prévu par le premier paragraphe du présent article et le mode de communication des conventions et des notifications.

Art. 2. Les art. 31 et 32 du livre 1^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale prendront les numéros 30 a et 30 b.

Art. 3. Les dispositions concernant le dépôt de la convention collective de travail et les notifications y relatives ne seront applicables qu'après la promulgation du décret prévu à l'article 32 du livre II du Code du travail. — V. *infra*, Appendice, Décr. 3 nov. 1919.

Les conventions en vigueur avant la promulgation de la présente loi resteront applicables, même si le dépôt de ces conventions et les notifications y relatives n'ont pas été effectués.

b) **Loi du 12 Mars 1920.**

Le Sénat et la Chambre des députés ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

« *Art. 1^{er}.* — Les articles 4, 5, 6 et 7 de la loi du 21 mars 1884, relative à la création de syndicats professionnels sont modifiés conformément aux dispositions ci-après :

« *Art. 4* (paragraphes additionnels).— Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction.

« Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leurs père, mère ou tuteur. Ils ne peuvent participer à l'administration ou à la direction.

« Pourront continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui auront quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, si elles l'ont exercée au moins un an.

« *Art. 5.* — Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles ou immeubles.

« Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent,

« Ils peuvent, en se conformant aux autres dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

« Ils peuvent, en outre, affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique et hygiène.

« Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail.

« Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles, telles que : institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expériences, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

« Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

« Ils peuvent, s'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices même sous forme de ristournes à leurs membres :

« 1° Acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plants, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

« 2° Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

« Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Tout contrat ou convention, visant les conditions collectives du travail, est passé dans les conditions déterminées par la loi du 25 mars 1919.

« Les syndicats peuvent déposer, en remplissant les formalités prévues par l'article 2 de la loi du 23 juin 1857, modifiée par la loi du 3 mai 1890, leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi.

« Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

« Les peines prévues par les articles 7 à 11 de la loi du 23 juin 1857, contre les auteurs de contrefaçons, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce, seront applicables, en matière de contrefaçons, apposition, imitations ou usages frauduleux des marques syndicales ou labels. L'article 463 du code pénal pourra toujours être appliqué.

« Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

« Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat seront tenus à la disposition des parties qui pourront en prendre communication et copie.

« Il n'est dérogé en aucune façon aux dispositions des lois spéciales qui auraient accordé aux syndicats des droits non visés dans la présente loi.

« Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle seront insaisissables.

« Il en sera de même des fonds de leurs caisses spéciales de secours mutuels et de retraites dans les limites déterminées par l'article 12 de la loi du 1^{er} avril 1898 sur les sociétés de secours mutuels.

« Art. 6 — Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi, peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

« Les dispositions des art. 3 et 4 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues audit article 4, le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

« Ces unions jouissent, en outre, de tous les droits conférés par l'article 5 aux syndicats professionnels.

« Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

« Art. 7. — Tout membre d'un syndicat professionnel peut se retirer à tout instant de l'association, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

« Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

« En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par justice, les biens de l'association sont dévolus conformément aux statuts, ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents ».

Art. 2. — L'article 8 de la loi du 21 mars 1884 est abrogé.

Art. 3. — L'article 9 de la loi du 21 mars 1884 devient l'article 8.

Art. 4. — Il est ajouté à la loi du 21 mars 1884 un article 9 nouveau, ainsi conçu :

« Art. 9. — La présente loi est applicable aux professions libérales.

« Une loi spéciale fixera le statut des fonctionnaires. »

Art. 5 — L'article 10 de la loi du 21 mars 1884 est rédigé ainsi qu'il suit :

« Art. 10. — La présente loi est applicable à l'Algérie et aux colonies.

« Toutefois, les travailleurs étrangers et engagés sous le nom d'immigrants ne pourront faire partie des syndicats ».

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des députés, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 12 mars 1920.

P. DESCHANEL.

Par le Président de la République :

Le ministre du travail.

JOURDAIN.

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

LHOPITEAU.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Introduction.....	7

CHAPITRE I

<i>De la convention collective de travail</i>	15
§ 1 Des conditions de la formation.....	17
§ 2 De la capacité des groupements professionnels	20
a) De la capacité du syndicat.....	23
b) De la collectivité représentée par un groupement quelconque.....	33
§ 3 Formalités	40

CHAPITRE II

<i>Nature juridique de la convention</i>	43
<i>Observations générales</i>	43
§ 1 Nature juridique des conventions collectives d'après la doctrine	48

CHAPITRE III

<i>La convention collective d'après la Loi du 25 Mars 1919</i>	73
§ 1 De la nature juridique de la convention.....	77
a) La définition légale	77
b) De la représentation des parties.....	83
§ 2 Des effets de la convention	89
a) Les obligations collectives	90
b) Les effets de la convention envers les individus	97
c) Les sanctions de la convention.....	103
d) Les effets de la convention et les tiers	111
§ 3 Durée de la convention	112
Résumé	119

ANNEXES

a) Loi du 25 Mars 1919	121
b) Loi du 12 Mars 1920.....	131

